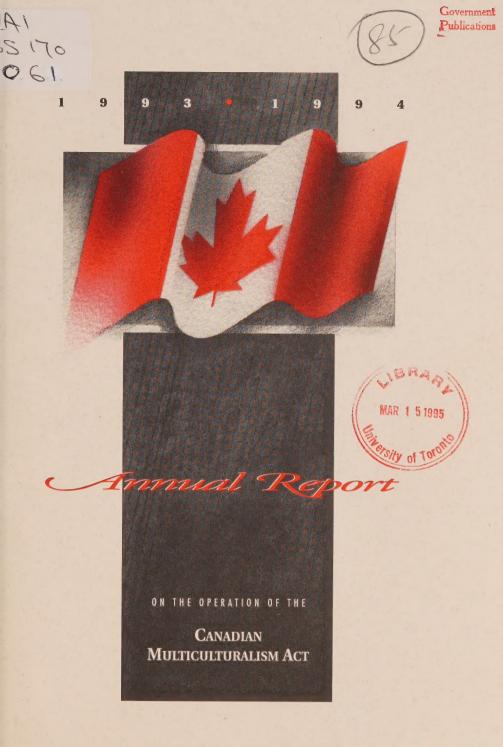
Digitized by the Internet Archive in 2023 with funding from University of Toronto









Canadian Patrimoine Heritage canadien

Canada



Multiculturalism

MEETING
THE GOVERNMENT
COMMITMENT

DEPARTMENT OF CANADIAN HERITAGE

JANUARY 1995



This booklet has been published by the Department of Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions. At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is also available in alternate media format. To obtain copies, please contact:

Communications Branch Department of Canadian Heritage Ottawa, Ontario K1A 0M5

Tel.: (819) 997-0055 Fax: (819) 953-8770 TTD: (819) 997-8776

©Minister of Supply and Services Canada 1995 Catalogue No. Ci95-1/1-1994 ISBN 0-662-61583-2

Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

His Excellency the Right Honourable Roméo LeBlanc Governor General of Canada Ottawa

Your Excellency:

Pursuant to Section 8 of the *Canadian Multiculturalism Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the sixth annual report on the operation of the Act. This report covers the 1993-1994 fiscal year.

Respectfully,

The Honourable Sheila Finestone, P.C., M.P.



CONTENTS

Foreword by the Honourable Sheila Finestone i	
Introduction 1	
PART ONE — DEPARTMENTAL ACTION	
Community Participation and Integration 5	
Creating Accessible Institutions	
Race and Intergroup Relations12	
Public Awareness	
Part Two — Federal Government Action	
Economic Affairs	
Agriculture and Food	
Agriculture and Agri-Food Canada	
Canadian Dairy Commission 59	
Canadian Egg Marketing Agency	
Canadian Grain Commission	
Canadian International Grains Institute	
Canadian Wheat Board	
Farm Credit Corporation Canada	
Grain Transportation Agency	
Environment, Finance and Development	
Atlantic Canada Opportunities Agency19	
Bank of Canada	
Canada Deposit Insurance Corporation	
Canadian International Trade Tribunal61	
Cape Breton Development Corporation (DEVCO)	

	Defence Construction (1951) Canada	. 59
	Environment Canada	. 20
	Federal Business Development Bank	. 20
	Finance Canada	. 20
	Fisheries and Oceans Canada	. 21
	Industry Canada	. 21
	National Energy Board	60
	National Research Council of Canada	. 22
	National Revenue (Customs, Excise and Taxation)	. 22
	Natural Resources Canada	60
	Natural Science and Engineering Research Council	61
	Western Economic Diversification, Department of	60
S	ervices and Standards	23
	Canada Labour Relations Board	61
	Canada Post Corporation	
	Royal Canadian Mint	
T	ransport	
	Canadian National	
	Civil Aviation Tribunal	
	Halifax Port Corporation	
	Laurentian Pilotage Authority Canada	
	Marine Atlantic Inc.	
	Montreal Port Corporation	
	National Transportation Agency of Canada	
	Quebec Port Corporation	
	St. Lawrence Seaway Authority	
	Transport Canada	
	Vancouver Port Corporation	27
	VIA Rail Canada Inc.	28

Government Operations
Canadian Centre for Management Development
Elections Canada
Information and Privacy Commissioner of Canada
Public Service Commission of Canada
Public Works and Government Services Canada
Statistics Canada
Treasury Board Secretariat
Health and Social Policy
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canadian Advisory Council on the Status of Women
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Citizenship and Immigration Canada
Health Canada
Human Resources Development
Medical Research Council of Canada
Social Sciences and Humanities Research Council
Status of Women Canada
Veterans Affairs Canada
International Trade, Foreign and Defence Policy
Canadian International Development Agency
Foreign Affairs and International Trade Canada
International Development Research Centre
National Defence
Justice and Legal Affairs
Canadian Human Rights Commission
Canadian Security Intelligence Service
Correctional Services Canada

Immigration and Refugee Board	45
Justice, Department of	45
National Parole Board	47
Royal Canadian Mounted Police	48
Solicitor General of Canada Secretariat	48
National Identity and Cultural Affairs	50
Canada Council	50
Canadian Broadcasting Corporation	50
Canadian Heritage	51
Canadian Museum of Civilization Corporation	54
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	54
Commissioner of Official Languages	55
National Archives of Canada	
National Arts Centre	59
National Capital Commission	56
National Film Board	56
National Gallery of Canada	57
National Library of Canada	60
National Museum of Science and Technology	
Telefilm Canada	58
APPENDICES	
ppendix A: Other Agencies	59
ppendix B: Small Agencies	
ppendix C: About the Canadian Multiculturalism Act	
ppendix D: Some Facts about Canadian Demography	
LPHABETICAL INDEX OF ORGANIZATIONS	67

FOREWORD BY THE HONOURABLE SHEILA FINESTONE, P.C., M.P., SECRETARY OF STATE (MULTICULTURALISM) (STATUS OF WOMEN)

The Canadian Constitution and its *Charter of Rights and Freedoms* defines us as a nation and affirms our multicultural reality, yet the debate over the merits of our ethnic mosaic has been launched, and it questions what this diversity has done to our national identity. I welcome the questions, but I deplore the myths, stereotypes and lack of understanding of the role of the many legislative instruments, policies and programs that have been put into place to enable our society to promote integration; reduce isolation; ensure access and freedom of choice; fight discrimination and bigotry; and advance equality and fairness for all Canadians. These are worthy goals to strive for, for they are humane.

To some extent, the successes that we have had are due to our unparalleled good fortune and the priceless heritage of a large and bountiful territory. We can also give ourselves some credit for the forethought and civility that Canadians have shown over the years: in sharing their space with others; in affording their neighbours the freedom to be themselves; and in cultivating the democratic arts of fairness and equality for all.

The greatest strength of our country is its people. Their diversity is truly a major, yet hidden, asset. Given our ever shrinking world, a world of ethnic and religious confrontation, we live in relative peace and harmony, because we try to work together to open minds and systems at all levels and with many partners in the public and private sector. We urge inclusion by enabling understanding and respect through interpersonal and intergroup contacts; by changing our institutions to ensure that Canada's mosaic of people is involved and reflected at all levels of economic, social, cultural and political activity; and by fighting racism, bigotry and prejudice.

I would be the first to concede that neither the focus nor the outcomes of our multiculturalism policy and programs have always been crystal clear. However, it would also be foolish to disregard or underestimate their benefits at the very moment when we need them the most. My colleagues and I made it a key point of our electoral platform that we would seek to make Canadians more aware of the true aims and practical advantages of our constitutional commitment to the equality of Canadians. As well, I have made that my personal priority in the past year. We are taking our social contract into our neighbourhoods, so that all may feel the generosity of spirit, which is the hallmark of the Canadian lifestyle that is so admired throughout the world.

In the final analysis, Canada's cultural diversity will be what we choose to make of it. It seems to me indisputable that the interweaving of peoples and traditions that has helped to make this country an object lesson in mutual responsibility and honest sharing is something that we should cherish and hold onto, not condemn. I am proud of the work that is being done to build a society in which each Canadian can realize his or her full potential, and I believe that an objective reading of the following report will show that I am not alone.

hala divertone

Sheila Finestone



Introduction

Why is multiculturalism such a difficult concept for some Canadians? Is it because the word itself is a bit abstract and ambiguous? — because too much diversity is considered to be divisive? — or simply because the aims and achievements of the federal programs in support of multiculturalism are unclear or poorly understood? Whatever the reasons, it has been plain enough in the last twelve months that "multiculturalism" makes a large and conveniently vague target for a whole range of discontents. That is why the primary purpose of this report will be to explain as unambiguously as possible:

- what multiculturalism really means in today's Canada;
- · how it fits in with other Canadian values and priorities; and
- what the Government of Canada can do, and is doing, to use our diversity to good effect.

First the Facts

The cultural diversity of Canada is first and foremost a demographic fact. What is more, it is a fact that flows from the country's history and development, and one that is increasingly borne out in the everyday experience of all Canadians. It is also the sort of social reality that Canada shares with virtually all the more developed nations of the world. So the question for Canadians is not **whether** we are what we are but **how** we intend to make sure that our actual and inescapable diversity serves us well and binds us together as Canadians.

The demographics of that diversity speak for themselves. Canadians of Aboriginal ancestry now account for over 3 per cent of the population, and 42 per cent of Canadians report origins other than French or British. A full 16 per cent of our current population was born elsewhere, and visible minorities make up roughly 10 per cent of all Canadians nationally, and close to 20 per cent in large urban centres like Vancouver, Toronto and Montreal.

Too often, the federal multiculturalism policy has been portrayed as a way of encouraging "hyphenation," cultural ghettoization and social division, when what it really reflects is our national identity, and a means to achieve greater integration and social cohesion. It has never been either the explicit nor the implicit aim of this policy to foster a profusion of dependent cultural minorities or ethnic enclaves. On the contrary, its guiding principle has been to enable all Canadians to engage in and enjoy the benefits and responsibilities of Canadian citizenship on an equal footing.

An Equal Footing

The Canadian vision of cultural pluralism is grounded in a recognition of our common humanity and in the universal human need to be treated equally. This basic connection between the respect for human diversity and Canada's commitment to an open and non-discriminatory society is clearly laid out in the preamble to the *Canadian Multiculturalism Act*. Among other things, the Act states:

... the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards race, national or ethnic origin, colour and religion, as a fundamental characteristic of Canadian society, and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada...

The purpose of this policy is not, therefore, to isolate or favour particular ethnic or cultural interests, but to bring about a better understanding of Canada's cultural riches within a framework of fairness, participation and respect. The answer as to why it is necessary or important to cultivate such elementary social virtues in a country such as Canada is all around us.

The strains that can arise from the raw facts of human diversity are everywhere in evidence. It does not take much in today's overcrowded world for them to turn into hostility and violence. At the same time, the opportunities that are inherent in human diversity have already proven to be a net plus for all Canadians — in the cultural breadth and innovative vigour of our arts and industries, and in the use that we have made of that potential through international trade, aid and development, peacekeeping and diplomacy. A country or a government that failed to respond to these facts would have a lot to answer for.

The Policy Framework

The multiculturalism policy is critical to maintaining social harmony and reflecting our national identity. It exists to provide a link between one Canadian and another, and to encourage all Canadians to appreciate the democratic freedoms they enjoy, and what they owe to their country and to each other. For that reason, the Act sets

MEETING THE GOVERNMENT COMMITMENT IN 1993-1994

out a conceptual and policy framework for achieving Canada's goals of greater justice and sharing:

- by stressing their relation to other broad values and principles to which Canadians have repeatedly subscribed, both nationally and internationally; and
- by outlining their essential connections with other federal programs, in the fields of human rights, citizenship, employment, education, health and equalization in all its forms.

Canada's multiculturalism policy is one of the tools we can use to make sure no Canadian is prevented from participating fully in Canadian life. The policy takes the position that societal change is necessary and is a resonsibility to be shared by the entire society, including individuals, institutions and government itself. In order to maintain the confidence of the citizens to whom they are accountable, institutions must become more accessible, responsive and reflective of the total community. This involves developing and implementing inclusive policies, programs and practices that are adaptive to the needs of a diverse and evolving society. This is not only a matter of fairness and equity, but also a matter of cost effectiveness, social harmony and public confidence.

A cornerstone of Canada's international reputation — and a reason why it has attracted freedom-loving people from so many parts of the globe — is its demonstrated attachment to the basic human rights principles of equality of opportunity and non-discrimination. This is made plain partly through Canada's formal ratification of such documents as the *Universal Declaration of Human Rights* and the various related covenants for protecting those rights and eliminating all forms of discrimination. It is also apparent in many characteristic and valued aspects of this country's social policy; everything from our health and education systems to our immigration and refugee policies. Multiculturalism reinforces and is reinforced by this proud Canadian public policy framework.

It is this overarching and deeply Canadian sense of mutual responsibility and fairness that we would wish readers to keep in mind, as they consider the range of activities that are supported by multiculturalism programs and are reported in the following pages. It is our belief that they can all be seen to be firmly related to the four key objectives of contemporary federal policy:

- to make it easier for all Canadians to join in and participate fully in Canadian society;
- to help Canadian institutions to adapt themselves to the growing cultural variety of our society and to avoid discrimination;
- to bring about greater social cohesion and mutual respect among Canadians by promoting better intergroup relations; and

 to make Canadians generally more aware of the benefits of all kinds to be derived from this country's cultural diversity.

Inclusion and Cooperation

Both by design and by its very nature, the federal multiculturalism policy is both cooperative and inclusive. It brings Canadians of different backgrounds and professional interests together in a wide range of initiatives that enable them, jointly, to better understand and adapt to the realities of contemporary Canada, be it in the area of justice and policing, health and community services, the arts, or economic and commercial relations, at home or abroad. There are at least two common ideas that run through these many interrelated activities:

- 1) that all Canadians have an equal part to play in building a better society; and
- 2) that no Canadians are to be diminished in, or excluded from, that process by reason of their race, religion, colour or origin.

These are the most fundamental messages of multiculturalism, messages which speak to the kind of society that we are all really working to achieve, one in which each Canadian can realize his or her full potential.



PART ONE — DEPARTMENTAL ACTION

P art One of this report presents an overview of action taken by the multiculturalism programs of the Department of Canadian Heritage in support of the Government of Canada's multiculturalism policy during 1993-1994. These programs help to strengthen everyone's opportunity to participate in and make meaningful contributions to our society. They work:

- to eliminate racism and racial discrimination:
- to overcome problems of integration faced by ethnocultural and visible minorities; and
- to promote the shared values upon which our nation is based.

Multiculturalism helps to build a fair and inclusive society that works for everyone.

An overview of the report on the Department's other branches appears in Part Two.

Community Participation and Integration

Every Canadian wants to have the opportunity to participate fully in our society. We all want the same things for ourselves and our children — a good education, job opportunities and a decent place to live. However, some Canadians face a number of barriers to integrating into society and realizing these goals. Some of these barriers — for example, lack of knowledge about Canadian laws, programs and services, or lack of comprehension of either official language — are specific to new Canadians. Others — lack of access to programs and services, for example, and lack of representation in institutions — affect some Canadians who have been here for many generations. As a result, many Canadians often feel marginalized and outside the mainstream.

The Department of Canadian Heritage recognizes that integration for naturalized Canadians is a two-way process: Canadians born abroad need to learn about

Canada and Canadian values, while the institutions of our society must evolve to accommodate these new Canadians within the framework of our Canadian laws and values system. As a result, the Department's clients are both Canadian citizens born elsewhere who face difficulties related to their immigration experience, and those born here who need help to integrate. The Department works with immigrant-serving agencies, community organizations and other non-profit organizations to develop information sessions, group workshops, teaching modules and educational videos, all with a focus on integrating individuals through a better understanding of our fundamental Canadian values.

There are many programs across the country that focus on providing information sessions about Canada to help new Canadians learn about important issues such as raising children, the justice system, and citizen's rights and responsibilities. The Department supported a project to gather together, coordinate and then make wider use of the best learning materials used in these workshops. Over 1,200 individuals and organizations were consulted. The project identified the key information needs of first-generation Canadians and the local experts who could work on a series of workshop guides to respond to those needs. The first guide in the series, *Volunteering in Canada*, was field tested in 1994.

Integration from the Ethnocultural Communities' Perspective was a report from another project that was supported by the Department in 1993-1994. This study was conducted by the Canadian Ethnocultural Council (CEC) and its member organizations. The report generated information on the barriers to successful integration into Canadian society; identified community integration requirements; and proposed strategies to remove the barriers to full integration. The report was distributed to social service providers, government departments and agencies, and non-governmental organizations.

"Strengthening the Black Family" was a project that set out to address the conclusion of several Black and Caribbean councils that emphasis on developing positive parenting techniques was crucial to the goal of promoting academic achievement among Black youth. A video and handbook were developed to promote community awareness of parenting and related issues; strategies to deal with specific concerns and problems; and curriculum materials for workshops.

Family Violence

The Department supported a number of projects that focused on the need to reduce family violence. Although this issue crosses cultural boundaries, some Canadians often lack access to information, prevention programs and services, due to linguistic and other barriers. The Department helped service organizations to achieve more effective outreach with these groups and helped communities to develop prevention programs specifically directed at people who are particularly isolated, for example those who do not speak English or French.

MEETING THE GOVERNMENT COMMITMENT IN 1993-1994

A related project that was commissioned and funded by the Department of Canadian Heritage, and undertaken with Health Canada, was a report entitled *Like a Wingless Bird...A Tribute to the Survival and Courage of Women Who are Abused and Who Speak neither English nor French.* Completed and released in 1993-1994, it deals with the issues and information needs of battered immigrant women who cannot speak English or French — including responding to abuse, reducing isolation, and increasing communication across languages and cultures. The research was based on interviews with women in Montreal's Chinese community, Toronto's Italian community, the South Asian community in Vancouver and Ottawa's Polish community.

Arts and Culture

The Department helps ethnocultural artists, filmmakers and writers to break into the Canadian mainstream arts and culture industry, by working in partnership with arts service organizations, unions and professional associations. Specific initiatives may focus on access to programs and services, and membership drives.

The Department provided support to the Canadian Artists Network: Black Artists in Action to conduct a series of skills development workshops across the country. These workshops helped emerging artists from various backgrounds develop skills to gain better access to mainstream arts community resources, ranging from training, to associations, to funding. Strategies for bridging personal and community goals with the requirements of the marketplace were explored. These sessions succeeded partly because of effective partnerships, which were developed with other arts service organizations.

A new Arts Apprenticeship Initiative was also launched in 1993-1994 to provide emerging artists and arts administrators from Aboriginal and ethnocultural minority communities with on-the-job training opportunities with arts organizations and artistic mentors. The project also promotes institutional change within the many sponsoring organizations. Support was given to 33 projects. One example was the Oboro Gallery in Montreal, which sponsored an administration and coordination apprenticeship project in the gallery.

Multiculturalism and the Economy

Multiculturalism...is one of the greatest competitive advantages we could have. It is the internal globalization of Canada. And it will be key to our succeeding in the global economy. Without diversity of thought, without workers feeling valued for their individuality and uniqueness, firms can spend millions on quality efforts to little or no avail.

(John Cleghorn, President, Royal Bank of Canada)

Canadians of all origins have always contributed to national economic prosperity. Diversity provides additional potential to many key sectors of the economy. Enhancing our human resource potential is critical. However, some Canadians face barriers to their full participation in the economic life of Canada. For example, some professionals are unable to get their qualifications recognized and cannot work in their chosen fields.

Our diversity provides us with valuable economic assets that are just beginning to be recognized. Knowledge of languages, ways of doing business in other cultures, and natural trade links with foreign markets are all resources that provide Canada with a competitive edge in international trade, investment and tourism.

Entrepreneurship in Canada has a significant multicultural dimension. In fact, about 98 per cent of Canadian business is small business. Canadians of non-British, non-French backgrounds have a higher than average rate of self-employment. This sector is our biggest source of job creation, and it is also a vital source of innovation through research and development.

A large proportion of small international trading firms are also owned and/or operated by members of ethnocultural minority communities. In addition to being active on the international trading scene, many of these Canadians are consultants or advisors for other Canadian producers who want to take advantage of business opportunities in their countries of origin.

Diversity also presents opportunities in domestic marketing. A number of major companies have found that it is distinctly advantageous to do target marketing by integrating cultural sensitivity and linguistic considerations in their advertising, promotions and selling techniques. It is also worth noting that products targeted to ethnocultural communities are the fastest growing segment of the retail food industry

This new approach to marketing is as appropriate to government programs and services as it is to the private sector. As the composition of the labour force changes, businesses and governments are coming to rely more and more on a diverse workforce: those who successfully value and manage diversity will be ahead of their competitors, both at home and abroad.

Two key challenges that lie ahead are: to remove barriers to full participation; and to build effective partnerships between all segments of Canada's business community and government. The Department of Canadian Heritage works collaboratively with other government departments, the private sector and the ethnocultural business community to help tap this resource. It acts as a catalyst to help mainstream organizations appreciate that diversity already contributes significantly to our international trade and investment activities, and to domestic marketing objectives. Key initiatives in this area include tools that enhance

MEETING THE GOVERNMENT COMMITMENT IN 1993-1994

networking, conferences, research and other ways of sharing information. The following are some examples:

- Multiculturalism Means Business: A Directory of Business Contacts (Second Edition) Aside from serving as a networking sourcebook, this Directory has valuable information on how ethnocultural communities contribute to Canada's economic growth. It lists ethnocultural business and professional associations, bilateral trade organizations, ethnocultural credit unions and business directories, and information on how Canada's cultural diversity can promote business interests. To date, some 3,356 copies of the Directory have been distributed to businesses and business associations, governments, libraries and the media.
- Ethnocultural Business Community Network Ethnocultural business advisory
 committees are established and sponsored in most major centres. They, in
 turn, provide information to member organizations, and obtain feedback about
 programs and policies for various levels of government and the private sector
 on issues of common concern.
- Asia Pacific Foundation of Canada A series of conferences, sponsored by the Foundation to explore how Asian-Canadians can enhance our trade links with Pacific Rim countries, was funded by the Department. Roundtable sessions were held in Vancouver, Toronto, Montreal, Calgary and Regina to explore the competitive advantage that Asian-Canadians can bring to Canada's trade and investment links with the Asia Pacific Region. They were attended by opinion leaders in the Asian-Canadian business community, the private sector, and the government. The final report, entitled, Asian-Canadians: Canada's Hidden Advantage, was released on January 13, 1995, and recommends ways of developing effective links with this segment of the Canadian business community. The Prime Minister's recent mission to Asia proved how important Asian markets can be to Canada's future.
- Conference Board of Canada A two-year research and information
 dissemination project now under way by the Conference Board of Canada
 examines the importance of diversity to our economic prosperity, with a
 particular focus on managing and valuing diversity in the private sector.
 Its results will allow Canadian businesses to realize the benefits that can be
 accrued by responding positively to our cultural diversity.

Creating Accessible Institutions

Institutions must be accessible, responsive and reflective of the total community in order to maintain public confidence and contribute to social harmony.

Institutional change is a planned approach to developing and implementing inclusive policies, programs and practices that can adapt to the needs of a diverse and evolving society. Successful institutional change results in the removal of, structural and behavioral barriers that reduce access to services and inhibit the full participation of all, in all aspects and at all levels of the institution. Responsive institutions are better positioned to tap the energy inherent in a diverse workforce and to ensure that their clients, regardless of language, literacy, culture, gender or physical ability, enjoy equal access to their services.

Assisting institutional change efforts is key to the mandate of the Department of Canadian Heritage. The Department is a partner in the institutional change process, a partnership that attempts to help Canadians in practical ways to develop strategies for change. The *Canadian Multiculturalism Act* provides the Department of Canadian Heritage portfolio with a unique mandate, since it includes assisting both the institutions of government and private institutions to meet the needs of an evolving society.

In December 1993, the Department launched a pilot publication to guide the planning and implementation of change in Canadian institutions. Entitled *Toward Full Inclusion: Gaining the Diversity Advantage*, it outlines the steps and provides the necessary tools to help institutions change their policies, programs and practices to ensure that they work for all Canadians.

One of the case studies highlighted in this publication is "CultureWorks," a two-year project conducted by the Department of Canadian Heritage in partnership with the Toronto Arts Council (TAC). It enabled the TAC to undertake significant institutional changes to serve Toronto's diversity of artistic practice more fully. Activities included the adoption of a cultural equity policy, community consultations, partnership in community ventures and a national forum in June 1993 on arts and diversity called "Facing the Future with Imagination."

The Justice System

All Canadians enjoy the legal protection of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. However, there are racial tensions and systemic barriers that prevent some Canadians from participating fully in our society. Research and several commissions of inquiry have concluded that unfair and unequal treatment does exist in our justice system. There is a need for institutional change to genuinely address Canada's multicultural reality, now and in the future.

The Department has been involved for many years in justice-related issues, and it continues to work with the judiciary and the policing sector.

Officials of the Department of Canadian Heritage and the Solicitor General of Canada are exploring options for follow-up to a number of important items raised at a workshop entitled "Police Response to Hate/Bias Crime," which was held in 1994. Both institutions are working with a variety of government and community partners to develop a strategy to respond to the resurgence of hate groups in Canadian society.

The Department of Canadian Heritage also continued to support the Dalhousie Law School's innovative Indigenous Blacks and Micmacs (IBM) Law Program. This Program helps to increase the representation of Aboriginals and Blacks in the legal profession, by developing student recruitment strategies, a tutorial support program, and appropriate resource materials for the pre-law course and tutorials. The IBM program also implemented a sensitivity training and cross-cultural awareness initiative to increase awareness of minority perspectives among mainstream students, faculty and staff of the Dalhousie Law School.

The Canadian Association of Provincial Court Judges was assisted to undertake a National Symposium on the Young Offenders Act entitled, "Justice and Education, a Working Partnership." This Symposium provided an opportunity to examine the reciprocal roles and responsibilities of the courts and the schools, and to try, at the earliest possible stage, to identify youth at risk.

Policing

The Department has pioneered strategic initiatives for institutional change in the area of policing at both the national and regional levels. Its basic approach has been to assist in enhancing police partnerships with communities and other public service agencies.

In 1993-1994, the Department continued to assist the Canadian Association of Chiefs of Police in its efforts to help police officers respond to the challenges of an increasingly diverse society. It has also continued its support of the Canadian Centre for Police Race Relations to carry out its mandate, which is to provide practical information, resource materials, and expert advice in several areas, including police intercultural training, recruitment and community liaison.

Health and Social Services

The Department acts as a catalyst in assisting schools of social work, health and social service agencies, and Canadians of all backgrounds to work together to ensure equal access to services, and cultural sensitivity in their delivery.

The Department supported the completion of the second phase of an institutional change project at three hospitals in York Region, north of Toronto: York Central Hospital, York County Hospital and Markham-Stoufville Hospital. The project included multicultural health training for hospital staff, the development of a plan for a cultural interpretation service, and evaluation of the Emergency Services on their effectiveness in serving a diverse population.

The Department supported the University of Manitoba School of Social Work in its undertaking of a series of consultations to assess access barriers and the needs of students from Aboriginal and ethnocultural minority backgrounds, and persons with disabilities. This process resulted in the development of recommendations to create a successful affirmative action initiative in undergraduate and graduate social work programs.

Race and Intergroup Relations

Promoting mutual respect and understanding among people of diverse backgrounds is a key to building a society that is fully inclusive and works for everyone. Racial and intergroup tensions are counterproductive to the ongoing development of a Canadian identity that is based on the many heritages of Canadians. In 1993-1994, the Department supported a number of projects undertaken by organizations across the country to encourage respect and understanding among Canada's diverse people.

The City of Merritt, British Columbia, worked with community organizations to hold three-day workshops for over 100 community leaders on the theme, "Building Communities with a Cross-cultural Focus." The workshops, assisted by the Department, have enhanced positive race relations, and have led to further work by community organizations in creating a safer and more peaceful community for all citizens.

"Empowerment in the Nineties" was a project that focused on the perception by Canadian Muslims that intolerance is growing in the aftermath of the Gulf War and that they are persistently misrepresented in the mass media. A conference held partly to assist Canadian Muslims in dealing with these problems led to discussions on strengthening the family through family education and positive parenting techniques to reduce youth alienation and promote positive social interactions. The action plan that developed from these discussions will be carried out by local chapters.

The Department supported the efforts of the Canadian Urban Transit Association to develop a program to increase the awareness of bus drivers about their clientele's cultural diversity. The cities of Ottawa, Toronto and Regina have benefited from this project.

MEETING THE GOVERNMENT COMMITMENT IN 1993-1994

Public Awareness

Public education activities help Canadians learn about our diversity. Working with a variety of partners, the Department provides Canadians with information on such issues as Canadian institutions and how to gain access to their services, dealing effectively with racism, and our rich cultural heritages. These activities include writing and publishing, performing arts, audio-visual and film projects, research projects, and the development and distribution of resource materials.

A project that received support was "Holocaust Sensitization," which responded to signs that students need more education about racist propaganda. The Canadian Jewish Congress organized this initiative, which involved holocaust survivors travelling to schools throughout Canada to discuss their personal experiences. These presentations were supplemented by a video and publications designed for the program. The goal of the consultations was to provide students with the tools to respond to holocaust denial in racist propaganda.

The Department also supported an educational package developed in British Columbia, which consisted of a television drama and a teachers' guide. This package was designed to promote children's awareness of the challenges involved in helping institutions such as schools become more accessible to new Canadians.

The arts contribute to our quality of life and to the cultural pluralism inherent in being Canadian. However, many Canadians face barriers to full participation in the arts. One key access is information — knowing where to look for services and support, and how to find out about the experience of others. To help make this information accessible, the Department published the *artSource* series, seven guides designed to encourage Canadians from all cultural backgrounds to take part in the nation's rich artistic life. Each booklet includes sections on joining associations, developing skills, finding funding sources, as well as legal and other aspects of becoming established as an artist.

Introductory essays by artists such as Atom Egoyan, Joy Kogawa and John Alleyne provide readers with an understanding of some of the barriers to access that is experienced by artists from ethnocultural communities. Seven *artSource* series titles are: "Dance in Canada;" "Film, Video and Photography in Canada;" "Music in Canada;" "Writing in Canada;" "Folk Arts and Crafts in Canada;" "Visual Arts in Canada: Painting, Drawing and Sculpture;" and "Theatre in Canada."

The Department helped the Canadian Broadcasting Corporation's CBLT-TV Toronto Evening News to review how it reflected that city's ethnocultural diversity. The content of two weeks of programming was analyzed. Program unit analysts have already defined a new set of criteria for news stories, and a special committee from the newsroom will be making a number of suggestions to improve how the city is portrayed. Another analysis of the entire project will be conducted to test progress.

The City of Winnipeg declared 1994 as the "Year for Racial Harmony." The project was a partnership between the City, the Province of Manitoba, the Department of Canadian Heritage and community groups in Winnipeg. As part of the project, a series of consultations called, "Winnipeg Talks," brought together a broad cross-section of citizens to discuss issues of racism and social harmony.

1994 was also the "Year of Intercultural and Interracial Harmony" in the City of Montreal. The Department assisted Montreal in undertaking a variety of public education initiatives, including the establishment of a children's intercultural choir, a training program for visible minority youth in the mouvement Desjardins, and a writing competition for students on the theme of living in harmony. The Lieutenant-Governor of Quebec awarded "Le Prix Montréal en harmonie" to a Montreal writer and an artist for their contributions to the promotion of social harmony.

Family Violence

A two-day community information session on family violence and ethnocultural communities was organized in March 1994 by the Department in collaboration with the Family Violence Prevention Division of the Department of Health and the Solicitor General of Canada. Forty-one front-line workers from more than 20 ethnocultural communities from across Canada discussed wife abuse and violence against women, child abuse, and senior abuse issues for their communities.

Besides giving communities a chance to learn from one another, this forum was an opportunity for staff from several federal departments and non-governmental organizations to learn about the family violence issues and information needs of Canadian ethnocultural communities. A report on the session has been published, and is now being distributed by the Department of Health's National Clearinghouse on Family Violence.

March 21

In 1994, the Department again sponsored the March 21 campaign commemorating the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Since its inception, this campaign has involved thousands of Canadians taking part in the strategic organization of activities, which build awareness and bring forth ideas to combat racism and racial discrimination in every aspect of daily life.

The Department's March 21 campaign is built around an important partnership with educators, business and labour organizations, the media, federal departments and agencies, and other levels of government. Some of our key partners include: the Canadian Teachers' Federation, The Canadian Association of Chiefs of Police and the Canadian Association of Broadcasters.

"Racism. If You Don't Stop It, Who Will?" was the theme of the 1993-1994 campaign, challenging individuals to get involved in the fight against racism. An innovative aspect of the campaign was the promotion of a race relations T-shirt-design contest with Benetton and MuchMusic/Musique Plus. A teachers' guide was developed to provide both elementary and secondary school teachers with materials to be used in the classroom, designed to help raise awareness of racism and racial discrimination, and to prepare students to live in a diverse society. The guide was developed for the Department by educators and was distributed to every school in the country.

Federal institutions were involved in the 1993-1994 campaign, individually and in cosponsoring arrangements, to organize various interactive events that engage Canadians in open dialogue. These events included:

- · workshops on valuing diversity;
- a discussion forum on racism with an elder from the Saskatchewan Federated Indian College;
- an eight-session workshop, mainly for customs officers, on race relations; and
- · a two-day seminar on systemic discrimination in institutions.

Promoting Scholarly Research

An interest in learning more about who we are also arises from an awareness of Canada's cultural diversity.

The Department provides support for scholarly research, programs of advanced study and the development of academic resources relevant to Canadian diversity. Conferences and workshops are important opportunities for the exchange of information and the sharing of experiences in dealing with diversity. Two conferences in 1993-1994 were:

- Pluralisme et éducation: politiques et pratiques. L'apport de l'éducation comparée A conference took place at the Centre for Ethnic Studies in the Université de Montréal in May of 1994. Subject-matter experts from around the Francophone world gathered to discuss and seek solutions to some of the educational problems that arise in a pluralistic milieu; and
- Managing Human Resource/Labour Relations Diversity for Global
 Competitiveness A conference held at McMaster University promoted a
 proper perspective and understanding of the management of human resources,
 diversity and global competitiveness. 35 to 40 scholars and selected
 management professionals from Mexico, the United States and Canada were in
 attendance.

In addition, two resource catalogues on ethnocultural studies undertaken at Canadian universities with the Department's support were published and distributed in 1993-1994. These are: A Bibliography: Research Results of Projects Funded by the Canadian Ethnic Studies Program, 1973-1988 and Research Projects Funded by the Canadian Ethnic Studies Program, 1973-1992. The projects listed in these publications were approved by a multidisciplinary committee of scholars that assessed submitted proposals.



PART TWO — FEDERAL GOVERNMENT ACTION

ECONOMIC AFFAIRS

Agriculture and Food

 ${f F}$ ederal agriculture and food organizations manage and promote domestic and international sales of Canadian agricultural products, and they also conduct research. These institutions promote growth, stability and competitiveness in the agri-food sector.

AGRICULTURE AND AGRI-FOOD CANADA

The Department of Agriculture and Agri-Food Canada participated in the Executive Development Program for Visible Minorities. It submitted four nominations for the 1993-1994 pilot project. One candidate obtained a leadership development assignment. It also submitted four nominations for the Diversity in Leadership Program, from which one candidate was assigned.

In 1993, Agriculture and Agri-Food Canada participated in a pilot project with Tungasuvvingat Inuit, sponsored by the Public Service Commission. It placed three participants of the Inuit training program in the practicum period of their training, and two of them got nine-month term assignments.

In addition, a departmental Summer Employment Program for Aboriginal high school students began in 1994. This opened up 60 positions for Aboriginal students.

The Department's Middle Management Orientation Program and its Supervisory Orientation Program include a learning module on managing diversity. In addition, a two-day workshop on managing diversity is offered in the Department.

Departmental employees use their linguistic skills in the areas of policy, research, food production and inspection, and international marketing services. They are called on to work with community groups and stakeholders within Canada, as well as to extend the Department's networks with specialists abroad — in Sweden, Germany, and, to an increasing extent, in South America, Mexico and Japan.

The Department's Agri-Food Sector conducts research activities to develop new food products that appeal to various cultural communities in Canada. Research scientists from ethnocultural communities have played a part in developing these food products through their advice to the Department.

In addition, these employees have helped establish networks with various ethnocultural communities. This includes helping to establish ongoing contacts between the Department and producers of foods for which there is a market in particular ethnocultural communities.

The Department took part in the Aboriginal Career Symposium, held in the National Capital Region in November 1993. It was an opportunity to disseminate information and to foster networks with Aboriginal people within and outside of government.

Awareness activities at Agriculture and Agri-Food Canada are carried out under the direct guidance of its senior management. This includes awareness activities for the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. For this commemoration, the Department organized presentations by guest speakers, videos, exhibits, displays and special events.

CANADIAN GRAIN COMMISSION

Managers at the Canadian Grain Commission keep records of ethnocultural organizations, and they receive notices of employment opportunities for distribution to members of their communities. Recruitment visits have been made to native communities and schools, and a video on the activities of the Commission has been produced for use in predominantly Aboriginal schools.

The Canadian Grain Commission asks its employees with non-official language skills to assist with tours, visits and even special social events for foreign trade missions on visits to Canada. These employees are also asked to establish contacts in other countries by telephone, in order to arrange marketing visits; they sometimes go on such visits themselves.

OTHER AGENCIES

The Canadian Dairy Commission, the Farm Credit Corporation of Canada and the Grain Transportation Agency are noted in Appendix A. The Canadian Wheat Board is listed in Appendix B.

MEETING THE GOVERNMENT COMMITMENT IN 1993-1994

Environment, Finance and Development

Some of these departments and agencies manage and regulate Canada's natural resources and energy, and promote research and development activities to encourage technological improvements and business investment. Others manage Canada's monetary system, protect deposits in banks, collect revenue for the government and encourage business investment.

ATLANTIC CANADA OPPORTUNITIES AGENCY

In 1993-1994, the Atlantic Canada Opportunities Agency conducted a public consultation process with Nova Scotia's Black community for new ideas and approaches to help Black entrepreneurs.

BANK OF CANADA

Aside from French and English, a total of 54 languages are spoken by employees at the Bank of Canada. These employees have offered to assist visitors by acting as interpreters when needed.

The Bank has ongoing training on techniques for bias-free interviewing and employment selection techniques. It promotes understanding and appreciation of diversity through internal committees, and progress on representation of visible minorities among its personnel is reviewed every year.

The Canada Savings Bond campaign, which is organized jointly with Finance Canada, has reflected an awareness of Canada's diversity for many years. Country-wide focus groups were used in 1993-1994 to test its promotional materials. A range of advertisements appear in minority ethnic newspapers and, more recently, on television. Much of the Bank's publicity is now being produced in seven minority languages.

CANADA DEPOSIT INSURANCE CORPORATION

The Canada Deposit Insurance Corporation organized a series of workshops on a harassment-free workplace, which had a special focus on Canada's cultural diversity. All employees were invited to attend, and most participated.

CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION (DEVCO)

The Cape Breton Development Corporation began a pilot training program to introduce new supervisors to issues related to ethnocultural diversity and fair employment practices.

ENVIRONMENT CANADA

Environment Canada has adopted measures to inform its managers about their responsibilities in terms of diversity. In particular, when members of ethnocultural communities are being recruited, managers on the selection committee must ensure that someone among them has training in diversity.

To commemorate March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, a talk was organized by the Department in the National Capital Region (NCR) entitled "Racism, Fiction and Realities." The event, which was well attended, was designed to help raise awareness about racism. Information booths were also set up in the lobbies of the Department's two main buildings in the NCR.

FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK

The Federal Business Development Bank offers training that is specifically for entrepreneurs from ethnocultural communities. The Bank encourages its own employees who are fluent in non-official languages to use them when serving these clients. Since several of its publications are geared to Canadians in these communities, they are also produced in languages other than English and French.

The Bank advertises job openings with ethnocultural associations and calls on eight Canada-wide Ethnocultural Business Advisory Committees for advice. The Bank relies on this advice to steer the training programs for ethnocultural entrepreneurs. This network of advisory committees has proved to be very useful, since training and counselling needs vary by ethnocultural community and by region.

FINANCE CANADA

Finance Canada managers who went on the Department's university recruitment drive had the benefit of a training session on cultural sensitivity provided by the Public Service Commission. All Finance (along with Treasury Board Secretariat) employees were invited to an information session about multiculturalism policy that was organized by the Department of Canadian Heritage. During orientation sessions for new employees in 1993-1994, information on multiculturalism policy was also distributed.

The Department's International Trade and Finance Branch makes good use of the linguistic skills of its employees at meetings with various foreign delegations (Ukrainian, Russian and Spanish, in 1993-1994). A new personnel information system, which is currently being installed, will identify employees who have these linguistic skills for such purposes.

As 1993 was designated "Year of the World's Indigenous People," in partnership with the Treasury Board Secretariat (TBS), Finance Canada sponsored a number of

events. They organized a display of traditional native costumes, performances by a group of Aboriginal musicians, and a joint Finance/TBS Issues Review meeting. The Department also took part in the inaugural Aboriginal Career Symposium.

FISHERIES AND OCEANS CANADA

The Department of Fisheries and Oceans operates a task force that deals with the Salmon Gillnet Fishery. Aside from personnel from the Department, members include representatives from the Native Brotherhood, the Vietnamese Fishermen's Association and the regional office of the Department of Canadian Heritage.

Fisheries and Oceans regularly contributes to the Vietnamese Fishermen's Association newspaper, which is published in Vancouver. Also, an employee of Vietnamese ancestry from the Department was very helpful, during 1993-1994, in explaining applicable fishing regulations to West Coast Vietnamese-Canadian fishermen.

INDUSTRY CANADA

Aboriginal Business Canada (ABC) is a program run by Industry Canada to draw on its staff's linguistic skills and cultural understanding to deliver effective services to its diverse Aboriginal clientele. In addition, the Department tries to recruit Aboriginal people as ABC Commerce Officers to provide services to Aboriginal businesses and individuals.

The ABC program is guided by three Aboriginal economic boards. The boards' 34 members represent various sectors of industry from both Aboriginal and non-Aboriginal communities. All boards have representation from Aboriginal groups — including Status and non-Status Indians, Métis and Inuit people — and they help to deliver important business development programming to Aboriginal communities. After consulting Aboriginal people and organizations, board representatives are selected for their business expertise and commitment to furthering Aboriginal economic development.

Across the country, Industry Canada employees often use their linguistic skills and cultural understanding on the job. Employees working on the FEDNOR program, which encourages Northern Ontario development, regularly use their knowledge of Chinese, Finnish and Italian, in addition to official languages, to provide service. Knowledge of German and Ukrainian is sometimes used to provide service in Winnipeg.

Industry Canada participated in several special events over 1993-1994, including the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. The Deputy Minister sent a memorandum to all staff outlining the economic, social and cultural benefits of living in a diverse society.

NATIONAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

Every person who sits on an interview board at the National Research Council (NRC) is required to have completed training in "Managing a Diverse Workforce."

The NRC commemorated the International Day for the Elimination of Racial Discrimination by organizing a number of activities in and outside the National Capital Region, including a very successful poster contest for employees and their children.

NATIONAL REVENUE (CUSTOMS, EXCISE AND TAXATION)

The Department of National Revenue (Customs, Excise and Taxation) relies on the linguistic and cultural understanding of some of its employees to serve clients in languages other than English or French. Offices across Canada now keep lists of these employees.

The Department took full advantage of programs available to federal institutions in 1993-1994 to hire employees from ethnocultural communities. The Department was in touch with ethnocultural communities; it attended career fairs in connection with hiring; and it used the Special Measures Program fund to add to its complement of members of ethnocultural communities. In addition, the Aboriginal and the Black summer student programs were used to employ students from those communities.

In a sponsorship arrangement with the Canadian Centre for Management Development, the Department also participated in the Executive Development Program. This Program trains members of ethnocultural communities at senior levels in order to create a pool of qualified minority candidates for executive positions.

Each Branch and Regional Office of National Revenue (Customs, Excise and Taxation) submits regular reports on its success with the multiculturalism policy, including its effect on employment figures.

In Montreal, a multiculturalism committee of ten employees from different ethnocultural communities provides the Department with direct links to different associations, including the Centre Pan-Africa, the Federation of Filipinos and the South Asian Women's Association.

The departmental advisor for Aboriginal peoples often invites members of the Aboriginal community to take part in cross-cultural training sessions, which are sometimes held on reserves. The services of members of the outside community are also enlisted to design courses on cross-cultural awareness and race relations. In addition, the Department keeps a list of standing committees that are consulted on service delivery.

Some departmental offices organized activities for Black History Month in 1993-1994, distributing calendars, which portrayed Black people and their achievements, as well as a schedule of activities for Black History Month.

OTHER AGENCIES

The Atomic Energy Control Board, Atomic Energy of Canada Limited, the Federal Office of Regional Development (Quebec), and the National Energy Board are noted in Appendix A.

Services and Standards

T hese agencies provide services to the Canadian public, to business and to labour, and they set regulations and standards for commercial activities.

CANADA POST CORPORATION

The Canada Post Corporation celebrates Canada's unique character through commemorative stamps that portray concentrated public images of our history and culture. In May 1993, 96 years since the Doukhobors first settled in Western Canada, a special stamp featured a unique Doukhobor bedding cover that is now in the Canadian Museum of Civilization.

In 1993, four new stamps were added to a series of Holiday Season stamps commemorating Canada's multicultural heritage. This series, which was inaugurated in 1991, depicts the various legends and names associated with the bearer of gifts to children around the Christmas period. The 1993 set included Poland's *Swieta Mikotaj*, Russia's *Ded Moroz*, Australia's *Father Christmas* and North America's *Santa Claus*.

Every year, close to a million children send letters to Santa Claus. Canada Post employees volunteer to read all letters, which are in approximately 16 languages besides English, French, or any of the Canadian Aboriginal languages. Santa's helpers identify whether the child is a boy or a girl, and they reply by sending a personalized letter in the child's own language.

Canada Post commemorated March 21 by communicating messages by e-mail, bulletins, posters and buttons, and at staff meetings, conferences and workshops. The Department of Canadian Heritage hosted a half-day awareness workshop at Canada Post for the occasion.

Canada Post also sponsors numerous national, regional and local community events and organizations. It sponsored and encouraged employee participation in the annual Dragon-Boat race in Vancouver, as well as in the Ekiden, the Japanese equivalent of the Pony Express.

ROYAL CANADIAN MINT

The Royal Canadian Mint periodically reviews its recruitment and promotion practices to identify and eliminate any barriers to the advancement of members of ethnocultural communities and Aboriginal people. Its managers' annual performance reviews are assessed on their response to policies about underrepresented groups.

The Royal Canadian Mint markets goods and services throughout Canada and in over 60 countries worldwide, and it considers that its continued success depends on how it responds to the needs of its customers. It awareness of Canada's multicultural nature is reflected in its advertising, and its other promotional and communications material.

In 1993-1994, training at the Mint increasingly emphasized customer service. Plans are now being developed to integrate a diversity management component into its training on customer services and communications with the public.

In 1993, the Mint purchased videocassettes to assist in increasing its employees' understanding of multiculturalism. They cover topics such as discrimination in the workplace, and they contribute to increasing awareness about issues relating to a diverse workforce.

The Mint often hosts representatives from the countries with which it does business. Accordingly, it often asks its Marketing and Sales Department employees with appropriate linguistic skills and cultural understanding to help with this clientele. The Mint's human resources information systems have been adapted to flag information about the ethnocultural background of its employees, including their language skills. The Mint considers these to be proven assets in the delivery of good service.

The Marketing and Sales Department of the Mint undertook an extensive research project in 1994 for input from its client base. The aim of the survey was to determine the creative orientation of future marketing campaigns. The participants in the focus groups included a cross-section of Canada's multicultural groups.

Marketing efforts at the Mint increasingly reflect the benefits of researching and surveying Canadians with various ethnocultural backgrounds, both in Canada and abroad. In 1994, for the first time, it advertised in a Chinese-Canadian newspaper to reach this market. Its fall/winter campaign (catalogue, print media, etc.) also included input from several customers with various ethnocultural origins. The models used in the resulting advertising accurately represent Canada's multicultural reality.

OTHER AGENCIES

The Canada Labour Relations Board is noted in Appendix B.

Transport

F ederal departments and agencies in the transport sector include two of the country's major rail carriers, and the organizations that set Canada's transportation policies and standards. This sector also includes the corporations that run Canada's ports and the pilotage authorities, which employ pilots to help captains guide their ships into harbours and through inland waterways. Large geographical areas are served by the employees of the pilotage authorities in the Atlantic and Pacific regions, and along the St. Lawrence River and the Great Lakes region.

CANADIAN NATIONAL

In 1993-1994, Canadian National (CN) completed an 18-month-long nation-wide training and awareness program for over 3,000 supervisors called "Managing in a Diverse Workforce." It focused on the importance of recognizing, responding to and valuing the differences between people.

In addition, in Western Canada, CN embarked on a program to sensitize its local management to Aboriginal issues and culture, as well as local Aboriginal bands to CN business issues. Fifty-two Aboriginal chiefs attended a meeting hosted by CN in Prince George in October 1993. In the Fall of 1994, the gathering was expanded to include a feast, presentations and open discussions between Aboriginal people and CN management.

CN managers set annual targets to recruit members of ethnocultural communities. It currently calls for employment applications through outreach activities across the country. These are specifically directed to organizations that represent Canadian ethnocultural communities. Also, in areas where these communities are underrepresented, CN managers take steps to seek out qualified minority employees.

CN was a corporate sponsor of a conference on managing diversity in Montreal. The event was coorganized by the City of Montreal and the Centre for Research/Action on Race Relations. A CN manager ran one of the conference's workshops.

HALIFAX PORT CORPORATION

The Halifax Port Corporation feels that, if its operations were "not sensitive to the needs of a diverse public, we would lose business." This is why, for example, its business cards are also printed in Chinese. Focus groups organized by the Corporation have identified its location in a port community as a key advantage for adjusting to ethnocultural diversity.

MARINE ATLANTIC INC.

Marine Atlantic Inc. participated in the March 21 commemorations by prominently displaying anti-racism posters and distributing buttons.

NATIONAL TRANSPORTATION AGENCY OF CANADA

The National Transportation Agency (NTA) provides its managers with copies of the Act, and guidelines for its implementation. Managers are also encouraged to reexamine all existing programs, and those being developed, to ensure that they support multiculturalism policy.

The criteria and procedures for recruitment and training at the NTA are regularly examined to ensure that they are free of any bias resulting in prejudice against members of ethnocultural communities. They are also examined for unnecessary requirements that might block some employees' access either to advancement or promotion within the organization.

During 1993-1994, the NTA's Chairman sent a memo to all staff that outlined the economic, social and cultural benefits of an ethnoculturally diverse society. The Agency also offered all managers awareness and training courses on managing diversity. Employees were sent a brochure on multiculturalism to enhance their understanding of the policy.

ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY

In 1993-1994, St. Lawrence Seaway Authority personnel made an inventory of the linguistic skills of its employees from responses obtained to its official languages questionnaires. Employees were asked to volunteer as tour guides, and a list of volunteers with special linguistic skills was developed.

Employees with appropriate linguistic skills and cultural backgrounds help to receive visiting Canadians from ethnocultural communities and international visitors. This is especially useful at its lock structures in St. Catharine's and Montreal.

TRANSPORT CANADA

During 1993-1994, Transport Canada routinely canvassed Aboriginal community representatives and other concerned community members on a number of issues. This was done when Transport Canada reviewed information about the *Navigable Waters Protection Act* — for example, when building bridges that might interfere with navigation.

Transport Canada allows its employees leave for holy day observances, and it also provides space for employees to perform religious practices such as prayers.

The Department organizes on-site recruitment campaigns at indigenous educational institutions, and it participates in career days at schools on indigenous reserves. Some of its regional offices advertise job interviews in ethnocultural community newspapers. Transport Canada makes every effort to ensure that its employment selection boards reflect Canada's diversity.

VANCOUVER PORT CORPORATION

Multiculturalism policy plays a part in many day-to-day activities of the Vancouver Port Corporation (VPC). It plays a role in its Port Promotion initiatives, Port tours, the Cruise Ship terminal operations and community outreach, etc. The VPC also considers that the way it is portrayed will encourage applications from Canadians of all ethnocultural communities. The VPC feels that it is regarded as a multicultural workplace by the community it serves, partly due to its advertising.

The VPC examines and discusses annual employment results and promotion statistics at annual senior management meetings. In 1993-1994, it achieved a very high success rate for representation of members of ethnocultural communities among employees, and for their occupational distribution and overall salary levels.

During 1993-1994, the Corporation organized a two-hour harassment workshop that included a component on racial harassment. Nearly twenty employees, or about 12 percent of personnel, attended. They were all either new employees or employees who had missed earlier workshops. The plan is to conduct this workshop for new employees each year.

The VPC has a data bank of the 18 different languages that its employees speak. Communication in non-official languages is vital to the Port's shipping business. This expertise is also used to translate and simultaneously interpret assorted information — for example, with prospective clients and during Port tours organized for overseas dignitaries, etc.

The Corporation solicits community involvement in neighbourhood matters by advertising its meetings in the Chinese press. This year, it decided to ensure that the large Chinese-Canadian population in its neighbourhood was informed about important Port events. Major Port initiatives during 1994 were advertised in the Chinese and the English press. The VPC's Open House on the Redesign of the Main Street Overpass, which is located in Vancouver's large Chinatown, actively canvassed the Chinese-Canadian community for local input.

A second widely advertised initiative was Port Day 1994. This is a large project undertaking with a high profile in Vancouver. It is the annual "Open House" of the Port, by far the largest in Canada, involving every aspect of the marine community. Largely due to the VPC's advertising, it is estimated that about one third of the people who attended were of Asian origin.

The VPC also has a special relationship with Britannia Elementary and Secondary School. This is an ongoing and active partnership with one of Vancouver's most multicultural schools. Britannia has a high proportion of First Nations' children, a very large proportion of Canadians born abroad, and an exceptionally high (90%) number of children whose first language is not English.

The VPC has weekly contact with the school. Its partnership involves a wide range of activities: an annual \$500 scholarship for a Grade 12 student for community service; sponsorship for cultural events; and visits to the school by Port employees who run workshops on marine topics such as oil spills, marine art and Captain Vancouver, etc. The children, in turn, go to the Port for tours of ships, the harbour and the terminals. Grade 12 students also go to the VPC for two-week work practicums.

In 1993-1994, the VPC began a work/cultural exchange program with the Port of Sept-Iles in Quebec. Two students from Britannia and two from Sept-Isles began the program as Junior Cruise Hosts at the Cruise Ship terminal in Vancouver. All of them worked in both ports during the summer. The VPC intends to make this work/cultural exchange an ongoing program.

VIA RAIL CANADA INC.

VIA Rail considers that it is a matter of "sound business sense" to ensure that all of its external communications reflect the ethnocultural composition of the marketplace.

Over the last 13 years, members of its senior management have undergone training in race relations and in promoting equal participation by all ethnocultural communities in Canadian society. This training was sponsored by the Department of Canadian Heritage.

In 1993-1994, VIA Rail consulted various groups outside the organization to identify preferences and behaviour that would be appreciated by customers from ethnocultural communities. As a result, its dress and uniform codes now generally suit Canadians from culturally diverse backgrounds. Its food and beverage menus for the public have also been modified. Vegetarian and kosher foods, for instance, are now available to travellers.

OTHER AGENCIES

The Laurentian Pilotage Authority Canada and the Civil Aviation Tribunal are noted in Appendices A and B respectively.

GOVERNMENT OPERATIONS

These departments and agencies administer programs for public servants; manage government purchases and facilities; provide services to Ministers of the Crown; collect data on all aspects of Canadian life; and organize federal elections and referendums. They also set standards for government operations, and monitor the effectiveness and efficiency of departments and agencies in meeting these standards.

CANADIAN CENTRE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT

The Canadian Centre for Management Development trains public servants. Its courses on ethnocultural diversity help federal institutions adapt and integrate members of ethnocultural communities into the Canadian mainstream.

Phase V of its Management Training Program (MTP) has been altered to provide trainees with a better understanding of Canadian diversity and Aboriginal peoples. This phase of the MTP was developed with First Nations, and it is conducted on a reserve.

ELECTIONS CANADA

Elections Canada recently staffed the position of an ethnocultural communities liaison officer. This position played a central part in informing first-time voters about the federal elections of October 1993. This position is also responsible for a comprehensive public relations plan to inform voters in various ethnocultural communities about the electoral process.

This last project resulted from a review of Elections Canada's communication plans, which led to selecting a number of non-official languages for its materials. The review also led to altering Elections Canada's messages to meet the needs of these communities and to establishing consultative partnerships with members of several ethnocultural communities.

Thousands of information kits for first-time voters were sent to organizations nation-wide, and hundreds of thousands of brochures were distributed to enumerators and associations in urban centres with sizable ethnocultural communities. With the cooperation of the Department of Canadian Heritage, some of this informative material was posted in citizenship courts and distributed to new Canadians taking their citizenship oaths.

Other election-related initiatives supporting Canadian diversity during 1993-1994 included promotional messages broadcast in 23 languages over radio, in 11 languages over television, and in 8 languages in the written press (besides English

and French). Also, over the past year, Elections Canada newspaper advertisements appeared in 30 languages.

PUBLIC SERVICE COMMISSION OF CANADA

In 1993-1994, the Public Service Commission (PSC) engaged in several projects that promote the integration of Canada's diversity within the federal public service. The PSC produced a video and training package entitled *Beyond Perceptions... Toward Managing Diversity*, aimed mainly at public service managers. The PSC also took part in a symposium entitled "Tomorrow... A Journey of Two Paths." Its objective was to find ways to encourage Aboriginal students to stay in school, as well as to convey that Aboriginal people can maintain their cultural identity within the Public Service.

PUBLIC WORKS AND GOVERNMENT SERVICES CANADA

Public Works and Government Services Canada commemorated the International Day for the Elimination of Racial Discrimination together with other departments in its building complex in the National Capital Region.

STATISTICS CANADA

Statistics Canada has been organizing a communications campaign to help launch an important civic event, the 1996 update of the 1991 Census. Part of this campaign involves extensive communications, which it is planning to convey through ethnocultural community media. Canadians will be informed about this national event through a brochure in ten languages. One-page factsheets in a further 20 to 30 languages, including foreign and Aboriginal tongues, are also being developed. Statistics Canada has also planned to place radio advertising on ethnocultural community stations in twelve major non-official languages spoken in the Vancouver, Toronto and Montreal areas.

The Department's employment practices in 1993-1994 included informing native associations about recruitment teams' visits to nearby locations such as campuses. Its recruiting officers are regularly briefed on cultural diversity, and the Department also holds symposiums and forums on equitable employment practices.

Briefing sessions to sensitize recruiters about equitable practices are being extended to include internal selection boards. To ensure that all employees have an equal opportunity for advancement, Statistics Canada also adopted measures to ensure that competitions are accessible to all qualified candidates.

Statistics Canada's flexible hours of work policy and its various kinds of leave allow managers to respect employees' religious practices. The Department provides

meditation rooms and private washrooms for prayers and ceremonial ablutions. To accommodate its employees' dietary customs and rules, it also provides a range of dietary options in its own cafeterias.

Statistics Canada has begun a pilot Aboriginal Apprenticeship Program to familiarize representatives of Aboriginal organizations with Statistics Canada services. Its Communications Division routinely screens manuscripts for fair portrayals of members of ethnocultural communities.

A race relations committee was established in the Halifax Regional Office of Statistics Canada in the aftermath of violent racial incidents in that city in the summer of 1991. It was formed on the recommendation of an advisory group set up by the federal government. The committee has identified problems and explored solutions. One of its aims is to sensitize employees and managers about issues related to racial jokes, and to emphasize the importance of resisting pressures to accept unfair situations.

During the week of March 21, Statistics Canada's Visible Minority Consultative Group held its second annual celebration of cultural diversity. The President of the Canadian Ethnocultural Council was the guest speaker at a lunch-hour conference.

TREASURY BOARD SECRETARIAT

In 1993-1994, Treasury Board Secretariat approved a new Special Measures Initiatives Program. The Public Service Commission will administer the new Program, which will supplement the previous Program with ways to develop and retain group members designated in the *Employment Equity Act* — thus including members of ethnocultural communities. Its aim is to lead to a more inclusive work environment.

Specifically, this new Program provides federal institutions with:

- resources to help introduce changes in corporate culture, attitudes and behaviour;
- support mechanisms, customized to the needs of employees of the designated groups, to facilitate their employment, integration, development and retention in the Public Service; and
- practical tools to help them meet their employment equity objectives.

HEALTH AND SOCIAL POLICY

These departments and agencies deliver services to groups in Canadian society such as Aboriginal people, veterans, immigrants, people seeking housing, employers and workers. They also fund projects and research on health and social issues, and contribute to Canada's policies on health, issues of concern to women and other matters.

CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

During 1993-1994, managers' performance evaluation measures at the Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) were revised. They now require information on success with employment targets. Managers are being made aware of the representation of members of ethnocultural communities in their areas of responsibility, and they are encouraged to make sure that their complement reflects the diversity of the Canadian labour force.

The CMHC also held cross-cultural awareness sessions for human resources officers and managers. Several awareness training sessions were held in the regions to meet regional needs.

The CMHC regularly held public consultations with key national interest groups in 1993-1994 to ensure that its policies reflect the diversity of Canadian society. External consultants, public opinion surveys and focus groups were used to consult minority ethnic groups about their housing needs, and their views and expectations of CMHC. The departmental Advisory Group - Visible Minorities is also in place to advise senior management about issues affecting ethnocultural communities.

Some branches of the CMHC keep lists of employees who can speak languages other than French or English. Its International Relations Office calls upon them when dealing with foreign delegations. These employees are sometimes asked to draft correspondence and translate letters from abroad.

CMHC offices across the country organized special activities to commemorate the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

The CMHC completed a report entitled *Immigrant Homeowners and a Multicultural Portrait of the Montreal Metropolitan Area at the Dawn of the Year 2000.* It was officially presented to the Quebec Multicultural Communities Ministry, the National Scientific Research Institute, and several representatives and professors from Quebec universities.

CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN

The hiring process at the Canadian Advisory Council on the Status of Women (CACSW) includes advertising in ethnocultural community presses, extensive mailouts to multicultural organizations, and follow-up activities. As a result, approximately 17 per cent of staff and 50 per cent of management are members of minority ethnocultural communities.

The most noteworthy personnel development in 1993-1994 was the finding that its candidate pool for most hiring did not represent the Aboriginal community — despite clear gains made in representing other communities. Consultations were held with Aboriginal groups and media, and traditional solutions were discussed ("Dear friend" letters, posters, language sensitive to Aboriginal realities and concerns, etc). A report on the results is being prepared.

A multiyear research project called "Housing Needs of Immigrant Women," which was undertaken by the CACSW, addresses issues of shelter for immigrant women, especially women of colour.

CANADIAN CENTRE FOR OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

In 1993-1994, the Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) continued its work on occupational health and safety programs with international organizations. For such international projects, the CCOHS often calls on its employees who are members of ethnocultural communities. Their linguistic and cultural skills have been an asset to the CCOHS, since they have often facilitated the organization's involvements with international projects.

In addition, since the CCOHS is the national centre for information on occupational health and safety, it routinely fields questions on health and safety from Canadians whose first language is neither English nor French. Again, its own employees help out with these queries. When the CCOHS receives visitors from abroad, these employees sometimes take an active part in the visits as well.

The CCOHS commemorated the International Day for the Elimination of Racial Discrimination by posting and distributing to all employees relevant information and other documentation that it received from the Department of Canadian Heritage.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA

Citizenship and Immigration Canada (CIC) has made positive efforts to improve service delivery to respond to the needs of a culturally diverse public. A learning component on managing diversity is now an integral part of training for CIC officers who deal with refugees, immigration managers going abroad, and all new employees.

CIC regularly consults clients, partners and the general public directly. Public consultations took place over 1993-1994 to help shape Canada's immigration policy for the coming decade. The aim was also to consider the contribution of immigration to building a Canada for the next century. Members of several ethnocultural communities took the opportunity to participate through focus groups, open meetings and written submissions. This initiative was the most significant consultative undertaking on immigration since the 1975 Green Paper on Canadian Immigration and Population Study.

The Department also periodically consults non-governmental organizations, especially before developing or delivering certain courses, such as refugee and business courses. It does this to make sure that it has a grasp of the issues from several perspectives.

CIC also funds organizations to deliver services to newcomers on its behalf. These immigrant-serving organizations generally need to be attuned to the needs of CIC clients. Whenever possible, the Department develops immigrant orientation materials only after seeking the opinions of those who provide settlement and second-language training on its behalf, as well as from newcomers themselves. This, again, ensures a good grasp of the issues relevant to new Canadians and the best methods to deliver its advice in culturally sensitive, easily understood ways.

During the summer of 1994, the Department celebrated 125 years in the service of Canada's immigration. The occasion was taken to celebrate the benefits of our culturally diverse society. The milestone was marked by various ceremonies, events, publications and seminars for employees and the public across Canada and abroad. In addition, National Citizenship Week in April 1994 was celebrated by employees and the public with a range of activities that celebrated the value and importance of a culturally diverse society.

HEALTH CANADA

Health Canada is a case of a federal institution that has taken significant steps toward becoming inclusive of all Canadians in a matter of a few years. Its implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* over 1993-1994 provides a good example of what a federal institution can do to focus on the needs of all Canadians.

Health Canada employees who are fluent in other languages often need to communicate with members of ethnocultural communities in their native tongues. Food and drug inspectors of Chinese ancestry may need to contact Chinese-speaking retailers in Western Canada to enable communication during inspections. When products are recalled due to possible health hazards, the news media of minority communities are often called upon to communicate warnings.

Departmental staff, familiar with a given community or language, are often asked to become involved, when communication with that community in an official language would be ineffective.

Representatives from the Department's Health Programs and Services Branch sit on several ethnocultural organizations at the local and national levels. Regional offices of the Health Protection Branch keep an inventory of both people and organizations with links to ethnocultural communities, including community associations, media and business groups. These are called upon, from time to time, to inform, advise or alert their communities on Branch-related issues.

Aboriginal communities and clientele are regularly consulted by Health Canada about their concerns and special needs. Public consultations take place through working groups of experts, community meetings, and ongoing contacts with national multicultural and ethnocultural organizations.

In 1993-1994, Health Canada's Family Violence Prevention Division worked on several projects of benefit to Canadians in ethnocultural communities. Some of these are:

- fact sheets on wife abuse, child sexual abuse and elder abuse, produced and translated into 10 different languages;
- funding for the Centre for Immigrant Women in Edmonton for the "Changing Together...A Centre for Immigrant Women" project, which was cofunded by the departments of Canadian Heritage and Human Resources Development. The project, to be completed in 1994-1995, aims to provide new Canadians with information about family violence issues. It will convey the message that family violence is a crime, and that Canada is addressing family violence through its laws. The project will lead to development of a manual, translation of available material on family violence into 11 languages, delivery of workshops for both men and women at institutions where English as a Second Language is being taught, and development of a curriculum for workshops; and
- distribution of a report entitled *Like a Wingless Bird...A Tribute to the Survival and Courage of Women Who are Abused and Who Speak neither English nor French.* This report deals with the issues and information needs of battered immigrant women who cannot speak English or French. It will assist organizations that are working to address wife assault, especially service organizations and government departments. The report has been mailed to several hundred community organizations and service organizations. (This project was initiated and funded by the Department of Canadian Heritage.)

Health Canada took part in various other programs in 1993-1994 to integrate members of ethnocultural communities into the Canadian mainstream. Some of these are:

• Children's Mental Health Strategies Program Three projects funded in 1993-1994 (from this Program's total of 25) had to do with immigrant/refugee populations. One concerned the mental health of immigrant and refugee children in ethnocultural communities. A second project dealt with Romanian adoptees and their adoptive families, and the last had to do with the recovery of these Romanian-Canadian adoptees.

Two other related projects are currently in progress: one surveys existing mental health programs for Aboriginal children living off-reserve; the other promotes children's mental health in immigrant and refugee families.

- AIDS Care, Treatment and Support This program's activities consider the
 needs and concerns of Aboriginal and ethnocultural communities, whose
 members' participation has been encouraged across Canada. The program is
 funding the development of a volunteer training manual for the Gay Asian AIDS
 Group. It will be translated into Vietnamese, Chinese and Tagalog.
- The Seniors Directorate The goal of the Seniors Community Programs (SCP) is to help vulnerable seniors remain independent for as long as possible. The SCP gives special support to seniors in the "at risk" category and to the prevention of "at risk" conditions. Seniors from ethnocultural communities are sometimes considered to be at risk, when linguistic and/or cultural barriers prevent their independence and full integration into Canadian society.

In 1993-1994, the SCP funded a number of projects targeted specifically to seniors in ethnocultural communities, or to a more general audience that included them as well. Some of these projects are:

- a study of South-Asian-Canadians' nursing home and housing needs;
- a program to teach functional English to Asian-Canadian seniors;
- various social and educational activities for Hispanic-Canadian seniors;
- assessment of special factors affecting the independence and quality of life of seniors in ethnocultural communities in P.E.I.;
- a study of the needs of senior Black Canadians;
- a study on managing the health of Haitian seniors through a balanced diet;
- a project to foster the development of volunteering among senior Chinese-Canadians;
- projects leading to the development of culturally relevant health promotion materials;
- studies on immigrant seniors' health and information; and
- a health survey of Indo-Canadian seniors.

The Medical Services Branch of Health Canada advertises in First Nations' media. The Indian and Inuit Health Careers Program operates within the Branch, providing experience to Indian or Inuit students through on-the-job assignments in Branch hospitals, nursing stations, health centres and regional zone offices. Students must be of Indian or Inuit ancestry, and either be enrolled in or plan to enrol in a health science program.

When staffing positions at Health Canada, managers are regularly encouraged to consider recruiting people from ethnocultural communities. The Medical Services Branch targets First Nations' communities for student recruits. It also has specific recruitment training for managers in which diversity issues are discussed. Leadership training for all supervisors and managers incorporates discussions on diversity.

Health Canada's health promotion programs depict members of ethnocultural communities in a positive light. Its illustrations and texts are culturally sensitive, and translations into non-official languages are made, when it is appropriate.

An example of the Department's awareness of Canada's diversity is the Postpartum Parent Support Program, which delivers materials to parents of newborn children in hospitals and through nation-wide community health centres. These materials are available in 11 languages.

In partnership with *Today's Parent* magazine and Youth Television (YTV), the Children's Bureau at Health Canada supported and collaborated on "Today's Parent Television," a series for parents. One show explored the issue of what it is like to be Black in a race-conscious society, and how Black parents can help their children understand their roots.

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

The vision statement of Human Resources Development Canada (HRD) is about offering services to ensure that all clients, regardless of their cultural, religious or ethnic background, can participate fully and equally in our country. A similar sense of fairness is also implicit in HRD's efforts to ensure that its work does "assist all Canadians in their efforts to live contributing and rewarding lives," and that it does "promote ...a competitive labour force with equitable access to work."

HRD employees often write to their clients in the language of the client's choice, as well as in English or French. Many offices, where ethnocultural communities are sizeable, are often staffed with employees from those communities to help serve them.

HRD also engages language interpreters for client service. In addition, its International Operations Group employs several adjudicators with tested skills in a

number of languages. Some HRD branches have also identified the areas where the linguistic skills and cultural understanding might benefit the organization, and have compiled a list of employees with the needed skills.

HRD personnel who collect transportation, assistance and admissibility loans on behalf of Citizenship and Immigration Canada (CIC) actively use their auxiliary languages to answer client questions and follow up on loans. HRD consultants who develop and deliver training programs on behalf of the International Service Sector of CIC often need cultural understanding of certain communities as well. For instance, officers at the Canadian Foreign Service Institute doing foreign language training generally also learn pointers about the culture, not just the language.

During 1993-1994, HRD engaged in several joint initiatives with private and public sector institutions in support of multiculturalism-related initiatives. These collaborations involved HRD with:

- the Afro Canada Citizens Enhancement Society, in a project to coorganize literacy promotion and awareness workshops in the Black community;
- the Montreal Association of Black Business Persons, helping to fund seminars and workshops to sensitize business and the Black community about the importance of having employees participate in literacy training;
- Health Canada, helping to implement and evaluate a national community development project originally developed by the Department of Canadian Heritage;
- Reading Partners/Book Mates Inc., helping to form family literacy workshops with ethnocultural communities;
- Nova Scotia Community College, helping to expand literacy initiatives for Black Nova Scotia communities — including needs assessment, outreach activities, materials development and learners' networks; and
- the Centre d'alphabétisation N-A Rive de Montréal, helping to develop a glossary of French terms and common phrases for adult immigrants.

HRD's Disabled Persons' Participation Program has also funded *l'Association multi-ethnique des personnes handicapées* over the past three years. Its financial support helped to identify the needs of persons with disabilities from diverse ethnic backgrounds.

In 1993-1994, HRD completed a research project on "Culturally Appropriate Social Services for Ethnocultural Communities." The Department's National Welfare Grants undertook these studies on planning, delivery and evaluation of culturally appropriate social services. Its aim was to improve the understanding of appropriate social service needs and approaches for ethnocultural communities.

HRD regularly evaluates its advertising, promotional and other communications materials to make sure that they depict Canada's multicultural reality. It does this by means of content analysis and through focus testing.

MEDICAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The Medical Research Council of Canada held conferences on March 21 to sensitize and inform their communications specialists about the need to represent Canadians from a variety of ethnocultural backgrounds. The Council has organized such conferences before, and it expects to continue the practice in the future.

SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL

The Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC) commemorated the International Day for the Elimination of Racial Discrimination by circulating posters and brochures that highlight Canada's diversity. As well, the SSHRC distributed copies of the Department of Canadian Heritage's booklet entitled *Highlights: Diversity — Meeting the Government Commitment*, about the 1992-1993 implementation of the *Canadian Multiculturalism Act*, to familiarize employees with multiculturalism initiatives undertaken by federal institutions.

STATUS OF WOMEN CANADA

Status of Women Canada (SWC) is a small department (of 52 employees) that has integrated some of the thrust of Canada's multiculturalism policy its corporate values statement. Aside from being distributed to each employee, this statement appears as the daily opening screen at every computer workstation.

All SWC's previous activities in support of multiculturalism policy remain active. In addition, each one is periodically reviewed to ensure that it genuinely promotes the policy, and to allow for possible improvements and updating.

The procedures for recruitment, training and promotion at SWC have been reviewed to ensure that they are free of any bias resulting in prejudice against any segments of the Canadian population.

VETERANS AFFAIRS CANADA

During 1993-1994, middle and senior managers at Veterans Affairs Canada took part in a course on managing diversity run by the Canadian Centre for Management Development.

Celebrating and Managing Diversity is a course that incorporates aspects of multiculturalism policy that have also been developed in the Department's Portfolio Employment Equity Plan. This course is currently at the consultation stage with various stakeholders; the goal is to present it to all Veterans Affairs employees by 1997.

Veterans Affairs also commemorated March 21, the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. A logo was designed for the occasion, and promotional lapel pins and a "Stronger Together" poster were created and distributed to employees. Included with the poster was a message from the Deputy Minister explaining why March 21 is commemorated, and reminding employees that everyone must play a part to create a positive atmosphere in which all employees feel welcome and valued.

An issue of the departmental newsletter devoted a centre spread to this event. It included a questionnaire on diversity, a quiz, an item on its visible minority committee, and a piece on the meaning of racism, discrimination, prejudice and stereotypes. It was well received by readers.

INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY

These departments and agencies promote Canadian interests abroad, protect the country's sovereignty, and provide help to developing countries.

FOREIGN AFFAIRS AND INTERNATIONAL TRADE CANADA

During 1993-1994, the Department of Foreign Affairs and International Trade attempted to reflect Canada's ethnocultural diversity mainly through its communications and employment policies.

A departmental committee to promote more equitable employment practices undertook extensive internal consultations with employees, managers and unions. Initiatives are now in place to help correct underrepresentation — mainly by breaking down barriers and changing attitudes to support a workforce that reflects Canada's population.

The Department's current process for recruiting Foreign Service Officers considers candidates' linguistic skills. During 1993-1994, it made an effort to attract members of ethnocultural communities. Its Annual Recruitment Drive was advertised in nine minority newspapers and magazines, and in eight Aboriginal papers.

The Aboriginal Internship Program is a temporary recruitment and training program that has been established to help stimulate the interest of Aboriginal people, and to provide a more focused recruitment process. In calendar year 1993, 9.4 per cent of Foreign Service Officer appointments were from ethnocultural communities, which were the source of 21 per cent of appointees thus far in 1994.

Employees and managers have also been equipped with ways to integrate fairer employment initiatives in their sectors. This strategy will be reviewed periodically, and adjusted to reflect organizational and employee needs and concerns. For

instance, the Department has identified that the general ineffectiveness of largescale Foreign Service recruitment activities is one reason that Aboriginal people are underrepresented.

INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE

Many of the positions at the International Development Research Centre (IDRC) require specific linguistic skills, and the Centre's staffing personnel is equipped to identify these needs. In some cases, requirements go so far as to include special cultural familiarity, since many program positions require work experience in specific developing countries. As the IDRC is not required to restrict hiring to Canadians, it advertises internationally and routinely attracts applicants with diverse ethnocultural backgrounds.

NATIONAL DEFENCE

Employees from the Department of National Defence (DND) who are familiar with other cultures often help to review and revise policies for cultural sensitivity. During policy reviews and development, individuals and groups representing various communities are also consulted. Interdepartmental committees and consultations seek out such advice from people in other federal departments with expertise in other cultures.

Academics and other experts on complex regional strategic issues that have a significant cultural dimension are also invited to lead seminars for employees who need guidance on ethnocultural issues.

DND is committed to maintaining or improving its proportion of members of ethnocultural communities. During 1993-1994, it adopted a policy to ensure that, whenever a member of an ethnocultural community is to be interviewed for hiring or promotions, at least one member of such a community must sit on the selection board.

Departmental employees took part in a training program at the Canadian Centre for Management Development for members of visible minorities. Its aim was to increase these members' representation to the executive level and within the executive category.

In 1993-1994, DND embarked on a \$400,000 project to develop a complete managing diversity training package. Its aim is to make sure that fair personnel management principles become ingrained in departmental practices. This package has been incorporated into the revised Middle Management Developmental Course. It has also been offered at no cost to other federal institutions interested in providing diversity training.

In response to concerns expressed by the Black community in the Maritimes, one DND Command provided a series of sensitization workshops for all civilian and military supervisors and managers. The idea was to extend the training to all personnel. Entitled "Building Partnerships — Exploring Race Relations," these sessions are provided twice a month to DND managers.

JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

These departments and agencies develop national policies; administer and enforce Canada's laws; support the operation of the legal system; and protect Canadians from criminal activities.

The Government of Canada is committed to ensuring that all individuals have equal protection and benefit of the law, regardless of their race, national or ethnic origin, colour or religion. However, research and commissions of inquiry have clearly shown that unfair and unequal treatment exists in the justice system (the judiciary, the legal and the police systems). Racism and systemic discrimination are some of the barriers that prevent some Canadians from participating fully.

As a result, there is a need for institutional change to genuinely address Canada's multicultural reality in this vital area of human affairs. This change must reflect the following principles:

- The justice system should be accessible and responsive to all Canadians.
- Change should enable **all** Canadians to have pride and confidence in the justice system.
- The principles of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and the *Canadian Multiculturalism Act* should be upheld.
- Initiatives to enhance inclusiveness in the judicial/legal system should promote the positive role of government in society.
- Working toward full inclusion should promote and enhance Canadian identity.

The most important accomplishments in the area of justice and legal affairs during 1993-1994 were codesigned, codirected and cofunded. The Government is committed to a multidisciplinary, coordinated approach in view of the complexity of the issues, which can be effectively addressed only through such concerted efforts. Despite being listed individually, the following justice institutions work in the spirit of partnership, bringing their own areas of expertise to bear on the issues at hand.

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) conducts an annual survey of its employees' linguistic skills. Some employees are asked to volunteer these skills, and their cultural understanding of certain communities, to help with promotional and educational activities. These activities include describing the Commission's functions to members of ethnocultural communities.

The Chief Commissioner and senior management of the CHRC often meet on issues of common concern with ethnocultural organizations and human rights advocacy groups — for example, the Canadian Ethnocultural Council. These meetings take place across the country, and they may be initiated by either side. The Commission also takes part in workshops and conferences that address cultural diversity issues. In addition, the Human Rights Forum provides representatives of ethnocultural communities with an opportunity to communicate directly with the CHRC.

The Commission consults groups representing ethnocultural communities, while it conceives and develops communication materials. For example, the Assembly of First Nations provided advice during the development of a public service announcement promoting the rights of Aboriginal people. English as a Second Language teachers also helped to develop the *Know Your Rights* booklet, which they tested in classrooms.

The CHRC continues to distribute copies of *Know Your Rights* through immigrant services agencies. This plain-language publication was put together for recent immigrants, and others with basic reading skills, to ensure that all Canadians are aware of their legal rights. The Commission now has information factsheets in 30 non-official languages, and these are also distributed through ethnocultural and immigrant organizations.

The Commission's programs and policies are modified in light of the complaints process. For instance, when a complaint — such as poor accommodation of a member of a religious minority — identifies a weakness in a policy, the CHRC considers if that complaint might also apply to its own practices.

A comprehensive training program at the Commission has been designed to educate all staff on diversity issues and cross-cultural relations.

In addition, in 1993-1994, the CHRC's Employment Equity Advisory Committee extended its scope to include discussions on promoting the acceptance of diversity in the workplace. This new Workplace Diversity Group will provide a forum for issues of interest to employees from various communities, including Aboriginal people and members of ethnocultural minorities. It will identify opportunities and undertake specific activities to improve the CHRC's understanding of diversity.

The Commission's public information materials are developed to address Canada's diversity. The CHRC has produced multilingual human rights information sheets, for example, and a video explaining the work of the Commission in Cantonese. In addition, communications materials and activities include measures to ensure that target groups are informed of the Commission's role and responsibilities.

CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE

The Canadian Security Intelligence Service (CSIS) calls on employees who are members of ethnocultural communities to assist with its diversity awareness sessions. It is currently developing a questionnaire for all Service employees to identify their skills, including their language and cross-cultural skills, in an effort to make better use of internal resources.

CSIS has adopted measures to ensure that its officers respect the culture and traditions of employees from ethnocultural communities. The Director (Deputy Minister) sent a message to all employees outlining the Service's position on racism. During Intelligence Officer training, an awareness session is provided by employees who belong to several ethnocultural communities. CSIS has also distributed a calendar identifying religious holidays to Intelligence Officers who contact and work with members of ethnocultural communities.

The CSIS Strategic Plan has led to establishing contacts with several ethnocultural communities and Aboriginal associations. These contacts are used in its recruitment program to encourage members of these communities to apply. To communicate with all segments of the Canadian public, the CSIS pamphlet has now been produced in 11 languages.

CORRECTIONAL SERVICES CANADA

Correctional Services Canada (CSC) has developed an internal Directory of Multilingual Employees, which it consults when non-official language skills are needed.

CSC undertook a number of initiatives in 1993-1994 to increase its employees' understanding of the value and benefits of a culturally diverse society. These included:

- orientation for all new employees;
- seminars on multiculturalism:
- visits to ethnocultural communities;
- the creation of multicultural groups made up of staff, inmates and community representatives — such as Phoenix in the Saskatchewan Penitentiary (Prairies region) and Arc-en-ciel at Leclerc Institution (Quebec);

- cultural festivals such as "Christmas around the World," at the Saskatchewan Penitentiary;
- · a racial Harmony Committee in Ontario; and
- the CSC Multicultural Network.

IMMIGRATION AND REFUGEE BOARD

In 1993-1994, managers at the Immigration and Refugee Board (IRB) were encouraged to reexamine all existing programs, as well as those that were in development, to ensure that they support the multiculturalism policy. An action plan has also been prepared to enhance hiring, promoting and retaining members of ethnocultural communities.

The IRB's Learning Centres have various audio-visual materials on multicultural topics, including information on managing diversity and managing change. In 1993-1994, IRB training sessions on managing diversity were attended by 246 of the IRB's 853 employees (not including appointees).

The IRB's Documentation, Information and Research Branch has established a network for information exchange with ethnocultural groups in Canada and outside the country. The Branch draws on the linguistic skills and cultural understanding of employees to research documents written in other languages. It also considers that employees with these linguistic skills are an asset, since they can communicate with the Branch's established contacts in their native tongues.

The IRB maintains a comprehensive mailing list that includes ethnocultural organizations and media. It regularly consults them for information about the countries of origin of refugee claimants.

Even so, an overall communication strategy for the IRB identified a need for further consultations with these communities. As a result, new contacts with other community groups were established over the past year, specifically to raise public awareness of the values of the Board, and its primary role and responsibilities.

The instructions to the refugee claimant's kit are available in 22 languages. The IRB also engages a large network of linguistic interpreters, covering at least 33 languages.

JUSTICE, DEPARTMENT OF

The Department of Justice responds to Canada's ethnocultural diversity through hiring, by judicial appointments, by means of employee sensitization and training, through policy and research initiatives, and through communications and consultation exercises.

In 1993-1994, a team of managers visited the Indigenous, Black and Micmac (IBM) Program of Dalhousie University to promote the Department for recruiting purposes. These visits are becoming an annual event. Special funds were set aside in 1993-1994 to help recruit and retain members of ethnocultural communities. Some positions in its Articling Campaign are also reserved for members of these communities.

At the Department of Justice, public consultations have become a central component of research on multiculturalism and justice issues. The Department's policy on consultations has led its Communications and Consultation Branch to establish a large database of stakeholders, which reflects Canada's diversity. It is used to consult community-based networks and organizations through surveys and focus groups. These organizations are also sometimes reached directly by advisory committees, as well as by interdepartmental and intergovernmental groups.

The Department devoted considerable resources in 1993-1994 to its research on multiculturalism and justice issues. Much of it is likely to have an impact on race and intergroup relations:

Policy Development

A number of policy development initiatives have arisen in response to the Department of Justice's work in the Federal-Provincial-Territorial (F-P-T) Working Group on Multiculturalism and Race Relations in the Justice System. These initiatives include work on hate-motivated crime, blasphemous libel, the taking of oaths, the legal needs of ethnocultural women, the jury selection process, criminal gangs and ethnocultural communities, and interpretive services. Although some issues continue to be explored, some have already led to legislative changes and/or to the development of pilot projects.

Program Development

Program development has also been affected by research. For example, Public Legal Education and Information (PLEI) programs have been developed to address aspects of the legal needs of women from ethnocultural communities. Many other multiculturalism-related programs and projects have also received funding through the Department's discretionary funds.

Policy Review

The Department's research has had an impact on the work of the mentioned F-P-T Working Group. Its main goal is to review and make recommendations on policies that concern the justice system and Canada's ethnocultural diversity.

The Research Section at the Department of Justice has produced several reports that are relevant to ethnocultural communities. Topics include wife assault,

surveys of Canadian law school students, gang membership, jury representation, hate-motivated violence, legal education needs and complaint mechanisms about discrimination, etc. Media analyses and papers on other multiculturalism-related topics were also prepared by other units, including the Communications and Consultation Branch, as well as externally, with the support of departmental resources.

Multiculturalism and justice issues have now taken a higher priority for research and policy development at the Department. Research has now called for a departmental shift of resources, and new research in this general area is being planned. This trend is expected to continue.

The PLEI program at the Department of Justice has been collaborating with the Department of Canadian Heritage to develop a module explaining our justice system to new Canadians. This project, which aims to enhance these citizens' full participation in Canadian society, is currently undergoing field testing through multicultural organizations.

The PLEI Working Group on Wife Assault project has been working on plainlanguage products on wife assault for immigrant women and their communities. Its national consultations are over, and a final product is expected by March 1995.

The Department of Justice's Access to Legal Information Fund provides funding for public legal education and information organizations in every Canadian province and territory. Both the People's Law School of British Columbia and the Community Legal Education of Ontario do extensive programming and publication in the area of multiculturalism and the law.

NATIONAL PAROLE BOARD

The *Corrections and Conditional Release Act* requires that the backgrounds of National Parole Board (NPB) members be sufficiently diverse to represent community values and views. (This requirement is also related to their need to inform the community about unescorted temporary absences, parole and statutory releases.) NPB policies also require the consideration of ethnocultural values, when they are relevant to decisions about release.

Decision-making documents at the NPB highlight the value of the contribution made by representatives of ethnocultural communities. A case in point is that NPB Board members report that they have benefited from the help of Aboriginal elders when dealing with native offenders. They have also reported that these elders often provide special understanding and insight when dealing with offenders from all cultures.

The NPB makes routine use of language interpreters. They are sometimes needed when Board hearings may lead to parole and pardon decisions. The Board distributes brochures in six languages besides French and English, and these explain that interpreters are available when necessary.

NPB managers are being encouraged to use summer student programs to hire youths from ethnocultural communities.

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) strives to reflect the diversity of the communities that it serves. In 1993-1994, it implemented innovations in hiring, recruitment and promotion practices, as well as in training and public consultations.

To ensure that the RCMP's policies accord with the multiculturalism policy, they are examined by the Commissioner's external Advisory Committees for Aboriginal and Visible Minority Peoples. Each Division and detachment has also formed consultation committees or community advisory committees for feedback on police matters.

Members of the Visible Minority Advisory Committee occasionally sit in on applicant interviews to ensure that no bias takes place. These members also help to monitor staffing policies and processes. The RCMP ensures that all of its employees have an equal opportunity for advancement within its ranks. Its hiring, and promotion practices and conditions, are regularly examined to ensure that they are not influenced by any cultural barriers and to remove any unnecessary requirements that might block advancement or promotions. In Divisions with problems attracting members of a specific community, an Aboriginal recruiter or one from an ethnocultural community has been brought in to help solve the problem.

In the spring of 1994, the RCMP developed a new video and study guide for its basic training program. Entitled "The Evolution of Policing — Change and Diversity in the RCMP," the video shows cadets the development of the RCMP's current approach to policing. This is traced in terms of demography, and social and legislative changes. The video emphasizes the importance of being sensitive and responsive to the needs of the diverse communities that the RCMP serves.

SOLICITOR GENERAL OF CANADA SECRETARIAT

During 1993-1994, the Solicitor General Secretariat engaged in consultations with various groups representing ethnocultural communities. Many of these groups frequently help the Secretariat with other research projects and program development, providing information about their experiences and treatment in the criminal justice system.

A series of consultation exercises was held in 1993-1994 in connection with family violence. The sessions helped to establish certain ethnocultural communities' needs on the subject. The Secretariat inquired about how the policing response is viewed, and it asked for recommendations for improving it. In connection with the growing problem of elder abuse, it funded a research project to explore several key elements of the police response to senior abuse in ethnocultural communities.

The Secretariat continued to support the Multicultural Orientation Service Association for Immigrant Communities (MOSAIC), which is developing and evaluating a culturally appropriate batterer treatment program for Indo-Pakistani-Canadian men.

The Secretariat engaged in several joint projects with the Interdepartmental Steering Committee on Multiculturalism and Justice, and with the Federal-Provincial-Territorial Working Group on Multiculturalism and Justice.

Together with Territorial governments, the Solicitor General Secretariat is currently implementing the First Nations' Policing Policy, which was approved in 1991. It was developed to address the unique policing needs of First Nations' communities. Among other things, this involves promoting cross-cultural understanding, improving race relations, and enhancing self-development and autonomy.

The Solicitor General also helped to fund the Western Judicial Education Centre's congress on "The Role of the Judge in the New Canadian Reality: Judicial Skills and Knowledge for the Future." It was designed to equip judges with the skills and knowledge to perform their duties in an increasingly diverse society. The event took place in March 1993, and the final report was reviewed and discussed in 1993-1994. It served as a basis for strategic planning for future direction and action.

The Secretariat contributed to the National Aboriginal Youth Conference in Winnipeg, Manitoba, in May 1993. Hosted by "D" Division of the RCMP and the Winnipeg Police Department, the Conference was dedicated to youth and the justice system. The objective was to explore how to improve communications and understanding between Aboriginal youths and the police.

A dialogue between police and youth was also undertaken to identify gaps in policing and to contribute to policy development for police throughout Canada. Among other things, the resulting discussion paper, *Aboriginal Youth at Risk*, explored the challenges that police services face in responding to the needs of Aboriginal youths.

The Secretariat played a key role in several projects dealing with young people from ethnocultural communities, most often to improve their lines of communication and understanding with police forces. It also sponsored a Police-Youth Mentoring Project in partnership with the Harambee Centre Canada, the Ontario Solicitor General and the Ontario Ministry of Citizenship.

This project tested a participatory model of policing whereby Black and Aboriginal youths were paired, for mutual learning, with police officers with similar cultural backgrounds. The aim was to provide outreach services to enhance relations between these communities and the police, thereby creating a more positive view of policing among Black and Aboriginal youths in three Ontario communities.

NATIONAL IDENTITY AND CULTURAL AFFAIRS

These organizations regulate Canada's broadcasting industry; promote and protect Canada's cultural richness and diversity; and help Canadians to create film, television and theatre productions. Canada's national museums and the National Gallery of Canada preserve and promote our collective heritage, and Canada's multicultural character and culture. Other departments and agencies help to promote and preserve Canada's rich bilingual and multicultural heritage.

CANADA COUNCIL

During 1993-1994, the Canada Council participated in an internship program with Human Resources Development Canada. The program employed five artists and arts administrators from Canada's First Nations, African and Asian communities. They were taken on to share outreach skills with Council staff and to gain experience as administrators at the national level. The Council has also been conducting an evaluative study of ways to identify and eliminate barriers to service delivery for culturally and racially diverse artists and arts organizations.

CANADIAN BROADCASTING CORPORATION

Employment applications at the Canadian Broadcasting Corporation (CBC) and the Société Radio-Canada (SRC) quote their commitment to equity, both in terms of employment and on-air portrayal. Copies of job opportunity posters are sent to service and advocacy organizations for the multicultural communities that they serve.

Managers actively recruit members of ethnocultural communities by attending career fairs, hosting open houses and visiting schools. Recruitment materials are also attuned to Canada's diversity. For instance, a recruitment video to reach Black high school students was produced by CBC Halifax. It featured Black students and employees.

Internships are also offered throughout the Corporation so that designated members may gain experience to compete successfully for job vacancies. For instance, the SRC trained members of ethnocultural communities in Montreal and

Ottawa, with the support of the Department of Canadian Heritage. Every year, there is an evaluation of the performance of each media component of the Corporation, in terms of adhering to corporate goals on minority hiring.

The Corporation has set for itself some new corporate goals on programming. Its aim is to make CBC and SRC radio and television services the major broadcast contributors to shared national consciousness and identity, and to do this through cross-cultural, multicultural, multiracial and interregional programming.

Outside consultants are periodically asked to analyze the content of both TV networks in order to gauge their success in implementing their own corporate goal to reflect the multicultural nature of Canada and to portray people equally. About 30 focus groups that reflect the Canadian population are surveyed annually by CBC Research to evaluate radio and TV programs. Through its Audience Relations Office, CBC/SRC generally also tracks audience reaction to programming on a daily basis.

The CBC/SRC feels that it accurately reflects the diversity of the Canadian population. To support this statement, a list of programming was submitted with the CBC/SRC's report on its implementation of multiculturalism policy.

CANADIAN HERITAGE

The Department of Canadian Heritage portfolio provides a strong base for promoting Canadian cultural heritage and identity, which are sources of social and economic enrichment. This portfolio combines the following elements:

- official languages, Canadian studies, Native programs and state ceremonial responsibilities;
- arts, heritage, cultural and broadcasting responsibilities;
- amateur sport;
- · Parks Canada; and
- fifteen agencies and Crown corporations carrying out related functions.

These responsibilities are grouped within four sectors of the Department, namely, Citizenship and Canadian Identity, Cultural Development and Heritage, Parks Canada and Corporate Services.

The Department of Canadian Heritage is committed to fostering the development of a strong Canadian identity based on shared values and goals in order to strengthen the foundation upon which Canada can grow and prosper. The Department has been charged to undertake policies and programs that promote pride in citizenship and in our achievements, recognizing that, to build a vibrant Canada, every Canadian, regardless of origin, can participate equally and have a

sense of being an important part of our living heritage. Central to achieving these goals are the Canadian values of tolerance and respect.

The basic structure of the Department recognizes that multiculturalism is a part of our cultural and natural heritage; that it is and will continue to be an integral part of the Canadian experience and reality. The Department includes: the cultural and heritage programs of the former Department of Communications; the Broadcasting Policy Branch of the former Department of Communications; Sport Canada from Health; Parks Canada from Environment; programs formerly with Multiculturalism and Citizenship Canada (except for Citizenship and Literacy); and programs formerly with Secretary of State (except for Women's Program and Translation Services).

On International Human Rights Day, December 10, 1993, the Department launched *Toward Full Inclusion: Gaining the Diversity Advantage*, a guide to planning and carrying out change in Canadian institutions. This prototype outlines the steps and provides the tools necessary to help institutions change their policies, programs and practices in response to diversity. In 1993-1994, the Department offered training courses for their staff and representatives of public institutions on the use of *Toward Full Inclusion*.

Diversity: Addressing the Reality is a document produced by the Working Group on Cultural Diversity of the former Department of Communications (DOC). The Working Group had been asked "to review DOC policies and programs to identify the extent to which barriers to access and equity may exist and to develop an appropriate action plan." The report has been helpful in moving the Cultural Development and Heritage Sector forward on the requirements under the Canadian Multiculturalism Act. It was also used as an aid in the evaluation of the Museums Assistance Program and the Cultural Initiatives Program.

An "Evaluation of the 1961 Census Database for Studies of Diversity" was initiated by the Citizenship and Canadian Identity Sector in 1994. The Evaluation may have an impact on policy development in 1995, once the report is finalized. Other research conducted by the Sector, on the provision of data and the analysis of trends, etc. dealing with ethnocultural minorities, feeds into operations. It has led to changes in policy development, program development, policy review and program review.

Research undertaken by National Historic Sites in 1993-1994 complemented and supported strides made toward acknowledging Canada's multicultural reality. As well, progress was made in the National Historic Sites Systems Plan Review in positioning the Historic Sites system to better reflect Canada's ethnocultural communities. The review was not only bolstered by, but also led to, expanded research involving Canada's ethnocultural communities.

For example, a Prairie Agricultural Settlement study led to the identification of sites associated with three settlement groups whose pioneering experience was representative of many of the cultural groups that settled the prairies in the post-1870 period — the Mennonites, the Ukrainians and the Mormons. In 1993-1994, public awareness regarding these sites was facilitated by the preparation of texts for proposed plaques, and protection of the Gardenton, Manitoba site, with its rich Ukrainian associations, was promoted by a cost-sharing agreement.

The development of Grosse Île National Historic Site to commemorate an important aspect of the story of Canada's immigrants has involved tremendous research, as well as policy and program work, and extensive consultations not only locally but across the country. Budgetary implications of this work are seen in ongoing allocations as well as in capital projects under way since 1992.

The overall objective of the Broadcasting Policy Branch is to monitor and uphold the objectives of the *Broadcasting Act*. Among other objectives of the Act, the Canadian broadcasting system is expected to uphold the principle of universal access and to promote a number of social policy objectives, including multiculturalism.

The policy development work of this Branch supports the spirit and intent of the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act*. Similarly, all the research undertaken in support of policy development reflects the objectives of the Act. For example, the ongoing statistical research on the broadcasting industry includes research on Canada's ethnic radio and television broadcasters, and on the performance in employment equity of all broadcasters.

During 1993-1994, human resources policies in the Department were inconsistent because of the amalgamation of several departments. Good practices from each of the founding organizations were maintained such as the training offered by the Secretary of State, and Multiculturalism and Citizenship Canada, to members of visible minority communities.

The Human Resources Branch developed a departmental inventory of members of designated groups with determinate status. During the transition period and the reassignment of staff to the new department, the job security of several members of designated groups was threatened. Having a marketing tool permitted the Department to maintain most of the designated employees and, at the same time, to sensitize certain managers to the objectives of employment equity.

The Department receives a large number of employment applications from persons of diverse cultural origins because of its mandate with respect to multiculturalism. The curricula vitae of these applicants have been directed to the Multiculturalism Secretariat, where an internal inventory has been created. Preliminary interviews were held with interested candidates in order to fill out the

inventory and to be in a position to suggest appropriate names to the Public Service Commission for particular competitions. This practice continues, even though external recruitment by the PSC is limited.

The former Department of Communications had a system to encourage secondments for members of designated groups. Managers who take responsibility for secondments under this program must provide detailed training proposals.

Finally, to meet the needs of clientele, whether at headquarters, in regional offices, or in international meetings and delegations, linguistic skill and/or cultural understanding on the part of employees is recognized as an advantage in providing quality service to the public.

CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION CORPORATION

The Canadian Museum of Civilization Corporation (CMCC) is composed of the Canadian Museum of Civilization and the Canadian War Museum. The Corporation is required by the *Museums Act* to preserve and promote "the heritage of Canada and all its peoples." In addition, the CMCC's vision statement says that it must promote "intercultural understanding and dialogue." In addition, its Strategic Plan indicates that one of the Museum's future directions will be to "carry out research, and to develop programs and information products that are relevant to the increasingly diverse cultural communities of Canada."

Accordingly, in 1993-1994, the CMCC explored a number of research areas that focus on Canada's ethnocultural diversity. The subjects include: religious iconography in Canada; Doukhobor culture; Celtic peoples of Canada; Indochinese refugees to Canada; proverbs of the Arabic merchants in Montreal; and music and musical groups of African origins in Toronto.

The CMCC's Canadian Centre for Folk Culture Studies engaged in a research project that explored questions of Canadian identity. The concept of identity and its cultural expressions among various Canadian cultural groups were studied. The results of this research were widely distributed.

Over the year, the CMCC took part in several collaborative projects in support of multiculturalism policy with a number of public and private institutions. It also undertook other such initiatives with cultural organizations, artists and performers, in connection with film festivals, congresses of Ukrainian- and German-Canadians and the Bronfman Foundation, etc.

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

In its policy development work, the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC) makes the most of employees who have

a cultural understanding of ethnocultural communities. They advise the Commission on a range of other issues as well, including the licensing of multicultural broadcasting operations.

At the CRTC, staffing and recruitment practices and policies are reviewed to ensure that inequities are removed. A checklist was developed to assist the Commission when staffing positions by verifying that certain criteria that avoid discrimination are met.

Most CRTC executives have attended diversity training sessions, and some have attended diversity management programs.

COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

The Policy Branch of the Office of the Commissioner of Official Languages (OCOL) regularly calls upon the linguistic skills and cultural understanding of some of its employees to communicate with representatives or groups from ethnocultural communities. These employees also help to serve foreigners inquiring about Canada's language and multiculturalism regulations and practices.

The OCOL plays an active role in Winnipeg's Coalition for Human Equality, a group dedicated to eliminating racial discrimination and promoting equality. In addition, members of the the Winnipeg office meet at least once a year with umbrella provincial multicultural groups in both Manitoba and Saskatchewan.

The OCOL's Secretariat, the Regional Operations Branch, and the Policy Branch regularly consult a range of individuals and groups outside the organization on policy development and service delivery. They engage in public consultations, especially about intercultural relations and the provision of language training to immigrants.

NATIONAL ARCHIVES OF CANADA

The National Archives of Canada recognizes and promotes an understanding of Canada's cultural diversity, primarily through acquiring, conserving and controlling archival records that reflect this culturally diverse heritage.

During 1993-1994, the National Archives undertook several projects that support multiculturalism policy. Through a non-profit organization called the Canadian Council of Archives (CCA), it provided financial assistance to a number of ethnocultural archives projects. Various communities, including Ukrainians, Acadians, First Nations and Jewish Canadians, benefited from CCA projects that helped to preserve their heritage materials.

NATIONAL CAPITAL COMMISSION

The Visitor Orientation Centre of the National Capital Commission (NCC) employs customer service agents who can serve clients in five non-official languages. In addition, the legends on its pedestrian map of Confederation Boulevard are in eight languages besides French and English.

The artistic programming of the Canada Day celebrations organized by the NCC featured several artistic groups from ethnocultural communities. World Wide Dance for Peace, an award-winning troupe of dancers whose art aims to promote peace and understanding among all peoples, performed on both occasions. In an effort to promote understanding and respect for diversity, most activities were designed to encourage interactive exchanges between these groups and the public.

NATIONAL FILM BOARD

The National Film Board (NFB) keeps a list of all of its employees who have language skills in addition to French or English. It calls on them to help with its international business concerns.

The NFB also contacts ethnocultural organizations for various purposes. These include locating people with specific language skills or cultural backgrounds to work on film versions, subtitles, research projects, or to produce, direct or act in particular films. They are also sometimes asked to participate as members of advisory boards, whenever the NFB launches a new program.

The NFB's Plan of Action until 1997 indicates a commitment to increasing its investment in producing films by Aboriginal people and members of visible minorities. Progress with this objective has already been made in 1993-1994.

The NFB sponsors and administers four Canwest Global/NFB training sessions in technical, film-related occupations that target, among others, Aboriginal people and members of ethnocultural communities.

The NFB engaged in a number of marketing initiatives to promote productions about ethnocultural and Aboriginal issues in 1993-1994. Several catalogues were circulated as part of these promotions: *Natives' Visions and Anti-racism Videos*, was targeted to Canada's educational sector, and *Native Visions and Across Cultures* was used as a promotional tool with the institutional sector. *Face to Face Video Guide*, another catalogue of multicultural and race relations titles, was distributed to clients on a demand basis.

4,752 video copies of "Speak it! From the Heart of Black Nova Scotia" were purchased by the Department of Canadian Heritage. These copies are being donated to high schools, school boards, departments of education and public libraries across Canada.

MEETING THE GOVERNMENT COMMITMENT IN 1993-1994

The NFB produced several new thought-provoking films on multicultural issues, including *Le quatuor de l'exil*, about four Somalian Canadians who graduate from school in Toronto. A second example is *Dans ton pays*, a film about two 10-year-olds with different ethnocultural backgrounds whose attitudes to life also differ.

NATIONAL GALLERY OF CANADA

The National Gallery of Canada counts on the linguistic skills of its employees for help with visitor services, communications and education services. As the orientation kit received by new employees says, "...your ethnic and cultural background could help us tell others about the Gallery. If you are willing to use that background to help us, for example by accompanying us on tours for visitors from other countries, please let Personnel know." As a result, some Gallery staff members can receive and communicate with visitors, the media and the community, in several non-official languages, when needed.

The National Gallery's information desks also display and distribute floor plans of the Gallery in several languages besides French and English. In addition, the Inuit galleries display wall labels and other information in Inuktitut, besides the two official languages.

One of the main objectives of the National Gallery is to seek out the best art that Canada has to offer. In this connection, the Gallery endeavours to reflect Canada's full cultural diversity. It is responsible, for instance, for acquiring and exhibiting non-Eurocentric art by a range of Canadian and foreign artists.

It is the National Gallery's policy to organize at least one major show every few years with a focus on non-Eurocentric art. Even so, in 1993-1994 it produced and organized the travelling arrangements for several important smaller exhibitions such as "Land, Spirit, Power," "Pudlo Pudlat," "Cartographies," and "Kurelek." This last installation was about the famous Ukrainian-Canadian artist; "Cartographies" exhibited 14 contemporary South American artists; Inuit art was the focus of "Pudlo Pudlat;" and "Land, Spirit, Power" was a major exhibit of contemporary North American First Nations' artists.

NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

The National Museum of Science and Technology has altered the way that it provides service to the Canadian public, both in terms of its educational programming and its community programming initiatives. In reaching out to the community, the Museum now places promotional and public information material in ethnocultural community newspapers and publications.

THE CARADIAN MULTICULTURALISM ACT

TELEFILM CANADA

Telefilm Canada is another federal institution that benefits from its employees with non-official languages. These employees are particularly useful for its work in international markets, and they often help to host foreign delegations that visit its offices.

OTHER AGENCIES

The National Library of Canada is noted in Appendix A.

MEETING THE GOVERNMENT COMMITMENT IN 1993-1994

APPENDIX A

OTHER AGENCIES

In 1993-1994, the agencies listed below took some or all of the following steps in support of the *Canadian Multiculturalism Act*:

- stated support for the policy and its objectives:
- distributed a statement on multiculturalism to staff;
- consulted with representatives of ethnocultural and visible minority groups;
- encouraged members of ethnocultural and visible minority groups to apply for employment; and
- represented Canada's ethnocultural diversity in publications.

Any new activities that these employers report in future will be described in the main body of this booklet.

Atlantic Pilotage Authority

Atomic Energy Control Board

Atomic Energy of Canada Ltd.

Canada Lands Company (The Old Port of Montreal)

Canada Ports Corporation

Canadian Commercial Corporation

Canadian Dairy Commission

Canadian International Development Agency

Canadian Museum of Nature

Canadian Space Agency

Defence Construction (1951) Canada

Export Development Corporation

Farm Credit Corporation Canada

Federal Office of Regional Development (Quebec)

Grain Transportation Agency

Great Lakes Pilotage Authority Ltd.

Indian and Northern Affairs Canada

Information and Privacy Commissioner of Canada

Laurentian Pilotage Authority Canada

National Arts Centre

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

National Energy Board
National Library of Canada
Natural Resources Canada
Pacific Pilotage Authority Canada
Privy Council Office
Public Service Staff Relations Board
Standards Council of Canada
Superintendent of Financial Institutions
Transportation Safety Board of Canada
Western Economic Diversification, Department of

MEETING THE GOVERNMENT COMMITMENT IN 1993-1994

APPENDIX B

SMALL AGENCIES

The Canadian Multiculturalism Act is mandatory for all federal departments and agencies. Some of the smaller agencies among them, with as few as six and no more than forty employees, are listed below. Each one has submitted an annual report in support of the Act, and all declare their support of multiculturalism policy and their intent to apply its principles at every opportunity. In future years, any new activities that these employers highlight will be described in the main body of this report.

Auditor General of Canada

Canada Labour Relations Board

Canadian Cultural Property Export Review Board

Canadian Egg Marketing Agency

Canadian International Grains Institute

Canadian International Trade Tribunal

Canadian Permanent Committee on Geographical Names

Canadian Wheat Board

Civil Aviation Tribunal

Commissioner for Federal Judicial Affairs

Copyright Board Canada

Correctional Investigator Canada

Hazardous Materials Information Review Commission

Montreal Port Corporation

National Battlefields Commission

Natural Science and Engineering Research Council

Patented Medicine Prices Review Board

Prince Rupert Port Corporation

Quebec Port Corporation

Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission

Saint John Port Corporation

Security Intelligence Review Committee

APPENDIX C

ABOUT THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

The *Canadian Multiculturalism Act* was passed unanimously by the Parliament of Canada in 1988. Its Preamble declares that its aim is to preserve and enhance multiculturalism by promoting the recognition of Canada's ethnocultural diversity:

...the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards race, national or ethnic origin, colour and religion, as a fundamental characteristic of Canadian society, and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada...

Our growing ethnocultural diversity requires making certain adjustments to ensure that **all** Canadians can participate fully in our society. Multiculturalism policy and its programs provide one way of helping to make these adjustments. (Litigation on the grounds of discrimination provides another, more confrontational means.) For one thing, the policy enables the integration of minority Canadians while encouraging our institutions to remove discriminatory barriers.

Multiculturalism policy encourages the full participation of all Canadians in every aspect of life. Its programs undergo regular adjustments to make sure that they do encourage such participation. The Act is designed to prevent whole communities in our society from being marginalized, as in the past.

Policy Commitments

Section 3(2) of the Act lists its policy commitments. The policy of the Government of Canada is:

that all federal institutions shall:

(a) ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions.

The personnel policies and practices of federal government organizations, in other words, should reflect and respond to Canada's cultural diversity. This supports the commitment to ensure that government institutions remove all barriers to employment and career advancement.

MEETING THE GOVERNMENT COMMITMENT IN 1993-1994

Section 3(2) adds that these institutions must also:

(b) promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada.

This adds to what is contained in 3(2)(a), since it commits federal institutions to take action to enhance the ability of all Canadians to make a social contribution. They have to ensure that their policies and programs respond to the needs of all Canadians, and that their delivery of services is accessible to everyone.

The requirement for accessible service delivery indicates the importance of how these institutions communicate with Canadians. This also urges federal institutions to build bridges to the communities they serve. That is, these organizations should consider the needs of these communities, when they develop policies and programs.

One final policy commitment that is central to the Act is made in Section 3 (2)(c), which states that federal institutions must:

(c) promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society.

These programs, policies and practices should increase the understanding of all Canadians about the realities of our society. This clause reinforces the government policy requiring that all federal institutions use fair communications practices — practices which reflect the principle that Canadians of all backgrounds should be portrayed as equally productive and contributing members of society. These communications must be free from biases or stereotypes that are barriers to the full participation of individuals or groups in Canadian society.

In short, these basic commitments demonstrate how the *Canadian Multiculturalism Act* promotes and enhances:

- equal opportunities;
- the ability to contribute; and
- understanding and respect.

The first of these — ensuring that government institutions remove barriers to employment and career advancement — may have led to some confusion. It is perhaps at the heart of why multiculturalism policy is so often confused with employment equity policies.

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

How Multiculturalism Differs from Employment Equity

The *Employment Equity Act* was proclaimed in 1986 to achieve equity in employment. Employers covered by this Act must ensure that members of four general groups achieve equitable representation and participation in the work force. These four groups are women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

This concern with members of visible minorities and Aboriginal peoples, among the other groups, means that the *Employment Equity Act* also arises from the fact that Canada is a multicultural society. Both policies also seek to gain the commitment of federal institutions to employ, manage and serve all Canadians fairly and equally. This, too, may account for some of the confusion.

However, there are several important distinctions between the policies, including:

- Employment Equity focuses on the workplace, whereas Multiculturalism policy, which has strong social, cultural, political and economic dimensions, has a wider scope, focusing on the whole of society.
- Multiculturalism addresses all Canadians, not just ethnocultural communities.
 Employment Equity focuses on four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.
- Employment Equity has an enforcement or regulatory aspect, so organizations
 that do not comply with its provisions can be penalized. Multiculturalism
 policy, on the other hand, is persuasive, and has a political accountability
 mechanism, which is the annual report on implementation that is tabled before
 a House of Commons committee.

MEETING THE GOVERNMENT COMMITMENT IN 1993-1994

APPENDIX D

SOME FACTS ABOUT CANADIAN DEMOGRAPHY

The background of Canada's population has always been in flux, although the pace of this change has accelerated a great deal since the 1960s. Some vital statistics about the rates of growth, the age and the composition of Canada — our demography — can shed light on the nature of this change.

Lower Reproductive Rates

A central factor in Canada's large-scale immigration practices over the past few years is that fertility rates have dropped dramatically. While the average Canadian family had 2.6 children in the 1970s, for each child today there are about 2.6 adults. The average number of children in each family continues to decline even today, from 1.3 per family in 1986 to 1.2 in 1991.

Lower fertility, delayed marriage and delayed childbearing have led to this decrease in the number of children per family. This means that Canada will need to rely on immigration to maintain our population levels — and, of course, our overall tax base.

A Shrinking Labour Force

Another important factor is the slower growth of the labour force. While it was over three per cent a year in the early 1970s, less than one per cent growth per year is forecast for the end of this century. This will have a negative effect on our tax revenues.

Since the ethnic composition of our overall population is changing rapidly, the composition of our work force will change just as rapidly. Over the next decade, about 25 per cent of people entering the work force are likely to be members of visible minorities and Aboriginal people.

"Majorities" and "Minorities"

The non-discriminatory immigration policy that Canada has practised since the 1960s means that our current diversity is most noticeable among our youth. A 1993 poll of 4,000 Ontario university entrants shows that only 47 per cent considered themselves White, and just one third reported speaking only English at home.

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

By the year 2006, the proportion of Canadians from visible minorities is expected to rise to between 13 and 18 per cent. This will be a permanent demographic minimum. While the figures are different for smaller cities, in our largest urban centre, Toronto, the proportion could be as high as 50 per cent. In fact, Canadians from "minority" groups are already the numerical majority in every large urban centre west of Montreal.

ALPHABETICAL INDEX OF ORGANIZATIONS

Agriculture and Agri-Food Canada
Atlantic Canada Opportunities Agency
Atlantic Pilotage Authority59
Atomic Energy Control Board 59
Atomic Energy of Canada Ltd
Auditor General of Canada
Bank of Canada
Canada Council
Canada Deposit Insurance Corporation 19
Canada Labour Relations Board
Canada Lands Company (The Old Port of Montreal)59
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canada Ports Corporation
Canada Post Corporation23
Canadian Advisory Council on the Status of Women
Canadian Broadcasting Corporation
Canadian Centre for Management Development
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Commercial Corporation
Canadian Cultural Property Export Review Board
Canadian Dairy Commission59
Canadian Egg Marketing Agency
Canadian Grain Commission
Canadian Heritage 5, 7, 8, 10, 11, 14, 20, 21, 23, 28, 29, 33, 35, 38, 39, 47, 51, 56
Canadian Human Rights Commission
Canadian International Development Agency
Canadian International Grains Institute
Canadian International Trade Tribunal
Canadian Museum of Civilization Corporation
Canadian Museum of Nature59
Canadian National
Canadian Permanent Committee on Geographical Names :

THE CAMADIAN MULTICULTURALISM ACT

Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	
Canadian Security Intelligence Service	44
Canadian Space Agency	59
Canadian Wheat Board	61
Cape Breton Development Corporation (DEVCO)	19
Citizenship and Immigration Canada	33, 34, 38
Civil Aviation Tribunal	61
Commissioner for Federal Judicial Affairs	61
Commissioner of Official Languages	55
Copyright Board Canada	
Correctional Investigator Canada	61
Correctional Services Canada	44, 45
Defence Construction (1951) Canada	59
Elections Canada	29, 30
Environment Canada	
Export Development Corporation	
Farm Credit Corporation Canada	
Federal Business Development Bank	
Federal Office of Regional Development (Quebec)	
Finance Canada	19, 20, 21
Fisheries and Oceans Canada	21
Foreign Affairs and International Trade Canada	40, 41
Grain Transportation Agency	
Great Lakes Pilotage Authority Ltd	59
Halifax Port Corporation	25
Hazardous Materials Information Review Commission	61
Health Canada	34, 35, 36, 37, 38
Human Resources Development	35, 37, 38, 39, 50
Immigration and Refugee Board	45
Indian and Northern Affairs Canada	59
Industry Canada	21
Information and Privacy Commissioner of Canada	59
International Development Research Centre	41
Justice, Department of	45, 46, 47

Laurentian Pilotage Authority Canada5
Marine Atlantic Inc
Medical Research Council of Canada
Montreal Port Corporation
National Archives of Canada 5
National Arts Centre 5
National Battlefields Commission 6
National Capital Commission
National Defence 4
National Energy Board
National Film Board 56, 5
National Gallery of Canada5
National Library of Canada
National Museum of Science and Technology
National Parole Board
National Research Council of Canada
National Revenue (Customs, Excise and Taxation)
National Transportation Agency of Canada
Natural Resources Canada60
Natural Science and Engineering Research Council
Pacific Pilotage Authority Canada60
Patented Medicine Prices Review Board63
Prince Rupert Port Corporation63
Privy Council Office
Public Service Commission of Canada
Public Service Staff Relations Board
Public Works and Government Services Canada
Quebec Port Corporation61
Royal Canadian Mint24
Royal Canadian Mounted Police
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission
Saint John Port Corporation
Security Intelligence Review Committee
Social Sciences and Humanities Research Council

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

Solicitor General of Canada Secretariat
Standards Council of Canada
Statistics Canada
Status of Women Canada
St. Lawrence Seaway Authority
Superintendent of Financial Institutions
Telefilm Canada
Transportation Safety Board of Canada
Transport Canada
Treasury Board Secretariat
Vancouver Port Corporation27, 28
Veterans Affairs Canada
VIA Rail Canada Inc
Western Economic Diversification, Department of







	Sanada Inc
49	Vērificateur général du Canada
£E	ravaux publics et Services gouvernementaux Canada
<i>L</i> 9 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	de l'aviation civile
<i>L</i> 9 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	ribunal canadien du commerce extérieur
62	Canada
₹9 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Sanada alfiləlbi
99 · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	earáinant finatitutions financières
₽£ ,EE	Satistique Canada
	Solliciteur général du Canada, Secrétariat du
95,85	Radio-Canada
99	ociété pour l'expansion des exportations
	société immobilière du Canada (Le Vieux-Port de Montré
IE, 0E, 29, 30, 31	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
79	ociété du port de Saint-Jean

osiété du port de Québec67
ociété du port de Prince Rupert
79
ociété du port de Halifax
ociété du crédit agricole Canada
oiété de développement du Cap-Breton
ociété d'assurance-dépôts du Canada
ociété canadienne des postes
ociété canadienne des ports
ociété canadienne d'hypothèques et de logement
ecrétariat du Conseil du Trésor
ervice correctionnel Canada
ervice canadien du renseignement de sécurité
anté Canada
essources naturelles Canada
evenu Canada (Douanes, Accise et Impôt)
êches et Océans Canada
atrimoine canadien 6, 9, 11, 12, 15, 22, 25, 31, 32, 36, 38, 39, 41, 42, 51, 56, 57, 62
9 du film du Canada 62
St des transports du Canada
91) tice national de l'énergie
office du transport du grain
79
68
£8 dus sarts au Canada and a sairte de des besult
fusée canadien de la nature
99
farine Atlantique S. C. C
Jetice Canada
natitut canadien international du grain 57. Justice Canada
nstitut canadien international du grain 67. Justice Canada . C. C. Jonnaie royale canadienne . 25, 26 Musée canadien de la nature

75 ,12	Environnement Canada
۷9 · · · · · · ·	Enquêteur correctionnel Canada, L
59 '₽7 · · · · ·	Bnergie atomique du Canada Limitée
SE ,1E	Élections Canada
	Diversification économique de l'Ouest, ministère de la
22 , I p , 8E	Développement des ressources humaines Canada
S\$ · · · · · · 45	Défense nationale
29 · · · · · 62	Orporation commerciale canadienne
<u> </u>	Construction de Défense Canada (1951) Limitée
£2 23	Conseil national des recherches du Canada
۷9 · · · · · ·	sèsteverd stramentès me des mirq ub nemexes le lieseno D
79 · · · · · · se	Conseil d'examen des renseignements relatifs aux <mark>matières dangereuse</mark>
25	des arts du Canada
Σ⊅	sbanad ub esfaicibèm racherches mada salas de recherches médicales du Canada
79	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
Σμ 42	sbanseil de recherches en sciences humaines du Canada
09	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
	Gonsell consultatif canadien sur le statut de la femme
	Gonseil canadien des relations de travail
	des mormes il canadien des mormes
ε₄	Sanadıtion féminine Canada
25	səllənnoitibnoə snoitsrədil təb əlsnoitsn noissimmo
79	du droit d'auteur Canada
	Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale du C
29	supilduq noitsons la la dans la travail de travail de se la fonction publique
	xusnoitsen des bataille nationaux
6₽	sbaned de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
19	9ls notisting of slade la Capitale nationale
	SI isbanade de la fonction publique du Canada
	de contrôle de l'énergie atomique
	Sanadienne du lait
79 ,02	bld ub ənnədibanacı noissimmo
ei	Sarian des grains commission canadienne des grains
79	Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels

INDEX ALPHABÉTIQUE DES ORGANISMES

7₽	sinnosission ed es droits de la personne
79	Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels
29	99virq siv al 9b nottostorq al à 1s protection de la vie privée
19	Ompissaire aux langues officielles
79	Ommissaire à la magistrature fédérale
79	Comité de surveillance du renseignement de sécurité
79	Comité canadien permanent des noms géographiques
I4 ,8E	Citoyenneté et Immigration Canada
29	Centre national des arts
5₽	Centre de recherches pour le développement international
98	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
24, 31, 43, 45	Centre canadien de gestion
72	IsnoitsM naibsnsD
59 '₹7	Bureau fédéral de développement régional (Québec)
	Bureau du Conseil privé
	Bureau de la sécurité des transports du Canada
99 ' 1 9 · · · · ·	Bibliothèque nationale du Canada
	Banque fédérale de développement
	Banque du Canada
19	Archives nationales du Canada
	Anciens combattants Canada
	Agence spatiale canadienne
02 20	Agence de promotion économique du Canada atlantique
2 9 · · · · · · · ·	Agence canadienne de développement international
81	Agriculture et Agro-alimentaire Canada
	Affaires indiennes et Nord canadien
₽₽ · · · · · · ·	Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada
	Administration de pilotage du Pacifique Canada
	Administration de pilotage des Laurentides Canada
	Administration de pilotage des Grands Lacs, Ltée
9	Administration de pilotage de l'Atlantique
87 '67	Administration de la vole mathime du Saint-Laurent, L

YNNEXE **D**:

QUELQUES DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LE CANADA

La population canadienne a toujours été sujette à des changements fréquents même si elle évolue beaucoup plus rapidement depuis les années 1960. Quelques données statistiques sur l'état civil portant sur les taux de croissance, l'âge, et la composition du Canada - notre démographie - peuvent nous éclairer sur la nature de cette évolution.

Baisse du rythme de reproduction. L'un des principaux facteurs de l'immigration massive des dernières années est la baisse radicale des taux de fécondité. Dans les années 1970, les familles canadiennes comptaient en moyenne 2,6 enfants tandis que maintenant, il y a environ 2,6 adultes pour chaque enfant. Le nombre moyen d'enfants par famille continue de baisser encore maintenant, passant de 1,3 en 1986 à 1,2 en 1991.

La baisse du taux de fécondité, le fait que les Canadiens se marient plus âgés et que les femmes ont des enfants à un age plus avancé ont contribué à cette baisse du nombre d'enfants par famille. Cela signifie que le Canada devra compter sur l'immigration pour maintenir ses niveaux de population et, bien sûr, son assiette fiscale globale.

Diminution de la population active. Le ralentissement de la croissance de la population active constitue un autre facteur. Dans les années 1970, ce taux a été de plus de 3 p. 100, mais on prévoit qu'il sera de moins de 1 p. 100 par année d'ici la fin du siècle. Cela aura une incidence négative sur nos recettes facales.

Comme la composition ethnique de notre population globale évolue rapidement, la composition de notre population active change aussi rapidement. Au cours de la prochaine décennie, environ 25 p. 100 des personnes qui entreront sur le marché du travail sont susceptibles d'être des membres des minorités visibles et des Autochtones.

Majorités et minorités. La politique d'immigration non discriminatoire appliquée au Canada depuis les années 1960 signifie que notre diversité actuelle est des plus manifeste chez les jeunes. D'après un sondage mené en 1993 auprès de 4 000 nouveaux étudiants universitaires en Ontario, seulement 47 p. 100 se jugent de race blanche et seulement le tiers d'entre eux ont déclaré parler uniquement anglais à la maison.

D'ici 2006, la proportion de Canadiens appartenant aux minorités visibles devrait croître pour se situer entre 13 et 18 p. 100. Cela représentera un minimum démographique permanent. Même si les chiffres sont différents dans les petites villes, cette proportion pourrait atteindre 50 p. 100 dans notre plus grand centre urbain, Toronto. En fait, les Canadiens des groupes «minoritaires» sont déjà numériquement majoritaires dans tous les grands centres urbains à l'ouest de Montréal.

Différences entre le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été proclamée en 1986 dans le but de réaliser l'équité dans l'emploi. Les employeurs visés par cette loi doivent veiller à ce que les membres de quatre groupes généraux soient justement représentés dans la population active et participent à celle-ci. Ces quatre groupes sont les femmes, les putochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Dans le cas notamment des membres des minorités visibles et des Autochtones, cela signifie que la Loi sur l'équité en matière d'emploi découle aussi du fait que le Canada est une société multiculturelle. Les deux politiques visent aussi à obtenir l'engagement des institutions fédérales à employer, à administrer et à servir tous les l'engagement des institutions fédérales à employer, à administrer et à servir tous les Canadiens d'une manière égale et équitable. Cela peut constituer aussi une source de confusion.

Cependant, il existe quelques distinctions importantes entre les deux politiques, notamment:

- L'équité en matière d'emploi vise le milieu de travail tandis que la politique du multiculturalisme, qui comporte des volets social, culturel, politique et économique importants, a une portée plus large et touche l'ensemble de la société.
- Le multiculturalisme vise **tous** les Canadiens et non seulement les communautés ethnoculturelles tandis que l'équité en matière d'emploi touche seulement quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.
- La politique d'équité en matière d'emploi doit être appliquée comme une loi ou un règlement de sorte que les organismes qui ne s'y conforment pas peuvent être pénalisés. La politique du multiculturalisme, par contre, est d'application générale et comporte un mécanisme de compte rendu politique, le rapport annuel sur la mise en oeuvre qui est déposé devant un comité de la Chambre des communes.

Le paragraphe 3(2) précise que ces institutions doivent aussi :

contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution b) promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la

KEVIIZVIION DE L.ENEVERENENENENE KIL EN 1883 1884

en bays;

qu'elles offrent soient accessibles à tous. programmes répondent aux besoins de tous les Canadiens et à ce que les services capables de contribuer à la vie sociale. Elles doivent veiller à ce que leurs politiques et doivent prendre des mesures pour faire en sorte que les Canadiens soient davantage Cela ajoute à la disposition de l'alinéa 3(2)a), étant donné que les institutions fédérales

ces collectivités quand elles élaborent des politiques et des programmes. desservent, ce qui signifie que ces organisations doivent tenir compte des besoins de également les institutions fédérales à établir des liens avec les collectivités qu'elles façon dont ces institutions communiquent avec les Canadiens. Elle exhorte Cette exigence en matière d'accessibilité aux services souligne l'importance de la

3(2)c), qui porte que les institutions fédérales doivent: Le dernier engagement politique qui est au coeur même de la Loi est énoncé à l'alinéa

mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société c) promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de

canadienne;

étant des membres de la société dont la production et la contribution à l'évolution du principe voulant que les Canadiens de toutes origines devraient être décrits comme utiliser des méthodes équitables de communication, des méthodes qui incarnent le politique gouvernementale selon laquelle toutes les institutions fédérales doivent comprendre aux Canadiens les réalités de notre société. Cette disposition renforce la Ces programmes, politiques et pratiques devraient avoir pour effet de mieux faire

société canadienne. stéréotypes qui nuisent à la participation entière des individus ou des groupes dans la pays sont égales. Ces communications doivent être exemptes de parti pris ou de

multiculturalisme canadien préconise et valorise: Bref, ces engagements fondamentaux démontrent comment la Loi sur le

Pégalité des chances;

- la capacité de contribuer;
- la compréhension et le respect.
- d'équité en matière d'emploi. politique du multiculturalisme est aussi souvent confondue avec les politiques lieu à une certaine confusion. C'est peut-être la principale raison pour laquelle la suppriment les obstacles à l'emploi et à l'avancement professionnel - peut donner Le premier de ces engagements - veiller à ce que les institutions gouvernementales

ANNEXE C: LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

ethnoculturelle du Canada: valoriser le multiculturalisme en favorisant la reconnaissance de la diversité du Canada en 1988. Dans son préambule, on indique qu'elle vise à préserver et à La Loi sur le multiculturalisme canadien a été adoptée à l'unanimité par le Parlement

les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne... Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine culturel des fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population

tout en encourageant nos institutions à supprimer les mesures discriminatoires. autres, cette politique permet l'intégration des Canadiens appartenant aux minorités, moyens de redressement qui suscitent cependant plus de confrontations.) Entre ces modifications. (Les procès pour cause de discrimination représentent d'autres politique du multiculturalisme et ses programmes fournissent un moyen d'apporter garantir que tous les Canadiens peuvent participer pleinement à notre société. La Notre diversité culturelle croissante exige quelques mesures d'adaptation de nature à

empêcher que des communautés entières de notre société soient marginalisées de façon à encourager cette participation à part entière. La Loi est conçue pour Canadiens à chaque aspect de la vie. Ses programmes sont modifiés régulièrement La politique du multiculturalisme encourage la participation entière de tous les

comme ce fut le cas par le passé.

Engagements politiques

multiculturalisme. Il porte que la politique adoptée par le gouvernement fédéral Le paragraphe 3(2) de la Loi énumère les obligations inhérentes à la politique du

: əb noitsgildo'l esderales l'obligation de

égales d'emploi et d'avancement ...; a) de faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances

l'avancement professionnel. institutions gouvernementales suppriment tous les obstacles à l'emploi et à est conforme à l'engagement pris par le gouvernement fédéral de s'assurer que les personnel devraient refléter la diversité culturelle du Canada et en tenir compte. Cela Autrement dit, les politiques et les pratiques des organismes fédéraux en matière de

ANNEXE B: ORGANISMES DE PETITE TAILLE

initiative signalée par ces organismes sera décrite dans le rapport. qui y sont énoncés, chaque fois que l'occasion se présente. À l'avenir, toute nouvelle multiculturalisme et ont fait part de leur intention de mettre en pratique les principes de 40. Ces organismes ont manifesté leur attachement à la politique du canadien; certains comptent aussi peu que six employés, et aucun n'en compte plus ont contribué au rapport annuel sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme Cette annexe présente une liste de quelques-uns des organismes de petite taille qui La Loi sur le multiculturalisme canadien s'applique à toutes les institutions fédérales.

Commissaire à la magistrature fédérale Comité de surveillance du renseignement de sécurité Comité permanent canadien des noms géographiques

Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels

Commission des champs de bataille nationaux

Commission des plaintes du public contre la GRC

Commission du droit d'auteur Canada

Commission canadienne du blé

Conseil canadien des relations de travail

Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés

L'Enquêteur correctionnel Canada

Office canadien de commercialisation des oeufs Institut international du Canada pour le grain

Société du port de Montréal

Société du port de Prince Rupert

Société du port de Québec

Tribunal canadien du commerce extérieur Société du port de Saint-Jean

Tribunal de l'aviation civile

Vérificateur général du Canada

Diversification économique de l'Ouest, ministère de la Énergie atomique du Canada Limitée Musée canadien de la nature Office du transport du grain Office national de l'énergie Société canadienne des ports Société du crédit agricole Société immobilière du Canada (Le Vieux-Port de Montréal) Société pour l'expansion des exportations Société pour l'expansion des exportations

YNNEXES

ANNEXE A: AUTRES ORGANISMES

: uəipvuvə totalité ou en partie, en réponse aux exigences de la Loi sur le multiculturalisme En 1993-1994, les organismes énumérés ci-après ont pris les mesures suivantes, en

• exprimer leur attachement à la politique du multiculturalisme et à ses objectifs;

- distribuer à leur personnel un énoncé sur le multiculturalisme;
- consulter des représentants des communautés ethnoculturelles minoritaires;
- encourager les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires à
- postuler des emplois au sein de leur organisation;
- Au cours des prochaines années, toute nouvelle initiative signalée par ces organismes • représenter la diversité culturelle du Canada dans leurs publications.

Administration de pilotage de l'Atlantique sera décrite dans le rapport.

Agence canadienne de développement international Affaires indiennes et Nord canadien Administration de pilotage du Pacifique Canada Administration de pilotage des Laurentides Canada Administration de pilotage des Grands Lacs, Ltée

Bureau du Conseil privé Bibliothèque nationale du Canada Agence spatiale canadienne

Bureau de la sécurité des transports du Canada

Bureau fédéral de développement régional (Québec)

Centre national des arts

Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée

Commission canadienne du lait

Commission de contrôle de l'énergie atomique

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Conseil canadien des normes

Construction de Défense Canada (1951) Limitée

Corporation commerciale canadienne

LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEM

éducative et de ses émissions communautaires. Pour joindre la communauté, il publie maintenant de l'information et des annonces dans les journaux et les publications des communautés ethnoculturelles.

TÉLÉFILM CANADA

Téléfilm Canada est une autre institution fédérale qui fait appel à ses employés allophones. Ces employés sont particulièrement utiles pour les communications sur les marchés internationaux, et ils aident souvent les délégations étrangères hôtes qui visitent les bureaux de l'organisation.

VOLUMES ORGANISMES

La contribution de la Bibliothèque nationale du Canada est décrite à l'annexe A.

Le Musée national des sciences et de la technologie a modifié son mode de prestation de services à la population canadienne dans le cadre de sa programmation

MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

Le Musée des beaux-arts a pour politique d'organiser, tous les trois ou quatre ans, au moins une grande exposition sur l'art de facture non européenne. En 1993-1994, il a même monté plusieurs petites expositions itinérantes d'importance comme «Land, Spirit, Power», «Pudlo Pudlat», «Cartographies» et «Kurelek». Cette dernière exposition mettait en vedette le célèbre artiste canadien d'origine ukrainienne tandis que «Cartographies» présentait les oeuvres de 14 artistes aud-américains contemporains. L'art inuit constituait l'objet principal de l'exposition «Pudlo Pudlat» tandis que «Land, Spirit, Power» a été une grande exposition d'oeuvres d'artistes contemporains des Premières Nations d'Amérique du Nord.

L'un des grands objectifs du Musée est de trouver les plus belles oeuvres d'art que le Canada peut offrir. À cet égard, le Musée s'efforce de refléter toute la diversité culturelle du Canada. Il est chargé, par exemple, de faire l'acquisition et d'exposer des oeuvres de facture non européenne réalisées par divers artistes canadiens et étrangers.

Musée dans plusieurs langues, outre le français et l'anglais. De plus, dans les salles d'exposition des oeuvres inuit, les étiquettes murales et autres renseignements sont en inuktitut, en français et en anglais.

Les guichets d'information du Musée présentent et distribuent les plans d'étage du Musée dans plusieurs langues, outre le français et l'anglais. De plus, dans les salles d'exposition des oeuvres inuit, les étiquettes murales et autres renseignements sont d'exposition des oeuvres inuit, les étiquettes murales et autres renseignements sont

Le Musée des beaux-arts du Canada mise sur les compétences linguistiques de ses employés pour aider les préposés des Services aux visiteurs, des Communications et des Services d'éducation. Comme l'indique la trousse d'initiation des nouveaux employés, «vos antécédents ethniques et culturels pourraient nous aider à faire connaître le Musée. Si vous êtes disposé à mettre ces connaissances à profit en nous accompagnant, par exemple, lors de visites guidées organisées à l'intention de visiteurs d'autres pays, veuillez communiquer avec les Services du personnel». Il s'ensuit que certains membres du personnel du Musée peuvent recevoir les visiteurs, les représentants des médias et le grand public et communiquer avec eux dans plusieurs langues non officielles au besoin.

MUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA

L'ONF a réalisé plusieurs nouveaux films à réflexion sur les questions multiculturelles, dont Le quatuor de l'exil, qui porte sur quatre Canadiens d'origine somalienne qui ont reçu un diplôme dans une école de Toronto. Il y a aussi le film Dans ton pays, qui met en vedette deux jeunes de dix ans qui ont des antécédents culturels différents et dont le comportement face à la vie est également différent.

La programmation artistique des célébrations de la Fête du Canada, qui est organisée par la CCM, a mis en vedette plusieurs groupes artistiques appartenant aux communautés ethnoculturelles. World Wide Dance for Peace, un groupe de danseurs qui a mérité un prix et qui, par son art, préconise la paix et la compréhension entre tous les peuples, a présenté son spectacle à deux occasions. Afin de promouvoir la compréhension et le respect de la diversité, la plupart des activités ont été conçues pour encourager des échanges interactifs entre les groupes et le public.

OFFICE NATIONAL DU FILM

L'Offfice national du film (ONF) tient une liste de tous ses employés qui connaissent d'autres langues que le français et l'anglais. Il fait appel à ces employés pour l'aider à régler les dossiers à caractère international.

L'ONF communique aussi avec des organisations ethnoculturelles à diverses fins, par exemple, pour trouver des personnes possédant des connaissances linguistiques ou des antécédents culturels particuliers pour produire ou diriger des films, des sous-titres, des projets de recherche, ou encore pour produire ou diriger des films particuliers ou y interpréter un rôle. Ces personnes sont aussi parfois appelées à faire partie de conseils consultatifs chaque fois que l'ONF lance un nouveau

Selon le plan d'action établi jusqu'en 1997, l'ONF investira davantage dans la réalisation de films par des Autochtones et des membres des minorités visibles. En 1993-1994, des progrès ont déjà été accomplis en ce sens.

L'ONF finance et administre quatre séances de formation dispensées de concert avec CanWest Global qui visent des postes techniques dans le domaine cinématographique et qui s'adressent, entre autres, aux Autochtones et aux membres des communautés ethnoculturelles.

En 1993-1994, l'ONF a pris des mesures de mise en marché visant à faire connaître des productions portant sur des questions ethnoculturelles et autochtones. Plusieurs catalogues ont été distribués dans le cadre des campagnes de promotion :

**Matives* Visions and Anti Racism Videos s'adressait au secteur de l'éducation au promotion auprès du secteur institutionnel. Face to Face Video Guide, un autre catalogue des titres sur les relations multiculturelles et multiraciales, a été distribué sur demande aux clients. On a fait 4 752 copies du vidéo *Speak* if! Le ministère du patrimoine canadien a fait l'acquisition de From the Heart of Black Nova Scotia. Les copies en question ont été distribuées aux écoles secondaires, aux commissions scolaires, aux ministères de l'Éducation et aux bibliothèques publiques de tous les coins du pays.

La plupart des cadres supérieurs du CRTC ont suivi des séances de formation sur la diversité, et certains d'entre eux ont participé à des programmes de gestion de la diversité.

COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES

La Direction des politiques du Commissariat aux langues officielles (CLO) fait régulièrement appel aux compétences linguistiques et aux connaissances culturelles de certains de ses employés pour communiquer avec des représentants ou des groupes des communautés ethnoculturelles. Ces employés aident aussi à répondre aux demandes de renseignements de ressortissants étrangers portant sur les règlements et les pratiques du Canada en matière de langue et de multiculturalisme.

Le CLO joue un rôle actif au sein de la Coalition for Human Equality de Winnipeg, un groupe ayant pour mandat d'éliminer la discrimination raciale et de promouvoir l'égalité. En outre, au moins une fois par année, des membres du bureau de Winnipeg rencontrent des groupes multiculturels provinciaux de coordination au Manitoba et en Saskatchewan.

La Direction des opérations régionales, le Secrétariat du CLO et la Direction des politiques consultent régulièrement divers individus et groupes à l'extérieur de l'organisation au sujet de l'élaboration des politiques et de la prestation des services. Ils mènent des consultations publiques au sujet notamment des relations interculturelles, et ils dispensent des cours de langue aux immigrants.

VECHINES NATIONALES DU CANADA

Les Archives nationales du Canada reconnaissent la diversité culturelle du Canada et en préconisent la compréhension, surtout en acquérant, en conservant et en contrôlant des documents archivistiques qui reflètent ce patrimoine culturel divers.

En 1993-1994, les Archives nationales ont mené plusieurs projets à l'appui de la politique du multiculturalisme. Par l'intermédiaire d'un organisme sans but lucratif appelé le Conseil canadien des archives (CCA), elles ont financé des projets liés aux archives ethnoculturelles. Diverses communautés - dont les Ukrainiens, les Acadiens, les Premières Nations et les Canadiens d'origine juive - ont tiré profit de projets du CCA qui les ont aidés à préserver des documents patrimoniaux.

COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE

Le Centre d'orientation des visiteurs de la Commission de la Capitale nationale (CCM) emploie des agents de service aux clients qui peuvent répondre aux clients dans cinq langues autres que le français et l'anglais. En outre, les légendes de sa carte pédestre du boulevard de la Confédération sont présentées en huit langues, outre le français et l'anglais.

LA LOI SUR LE MULTICULTURALISM<mark>E CANADIEN</mark>

MUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS

La Corporation du Musée canadien des civilisations (CMCC) est constituée du Musée canadien de scivilisations et du Musée canadien de la guerre. En vertu de la Loi sur les musées, elle a pour mandat de préserver et de promouvoir «le patrimoine du Canada et de tous ses peuples». En outre, l'énoncé de vision de la CMCC dit que celle-ci doit favoriser «la compréhension et le dialogue interculturels». Son plan stratégique indique aussi que l'une des orientations futures du Musée sera «de faire de la recherche et d'élaborer des programmes et des produits d'information qui intéressent les communautés culturelles de plus en plus diverses du Canada.»

En 1993-1994, la CMCC a donc exploré des domaines de recherche axés sur la diversité ethnoculturelle du Canada. Voici les sujets retenus : iconographie religieuse au Canada, rulture doulchobor, peuples celtiques du Canada, réfugiés indochinois au Canada, proverbes des marchands arabes de Montréal, et musique et groupes musicaux d'origine africaine à Toronto.

Le Centre canadien d'études sur la culture traditionnelle de la CMCC a réalisé un projet de recherche portant sur des questions liées à l'identité canadienne. Le concept d'identité et ses expressions culturelles dans les divers groupes culturels canadiens ont été étudiés. Les résultats du projet ont été largement diffusés.

Au cours de l'année, la CMCC a participé à plusieurs projets en collaboration, à l'appui de la politique du multiculturalisme, avec des institutions privées et publiques. Elle a réalisé également d'autres projets avec des organisations culturelles et des artistes (y compris des artistes de la scène) dans le cadre de festivals du film, de colloques réunissant des Canadiens d'origine ukrainienne et allemande, d'activités de la Fondation Bronfman et autres.

CANADIENNES CONSEIT DE LA RADIODIFFUSION ET DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

Dans le cadre de l'élaboration de ses politiques, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) fait appel à ses employés qui connaissent la culture des communautés ethnoculturelles. Ces employés donnent aussi des avis sur une gamme d'autres sujets dont l'octroi des permis de radiodiffusion dans des langues autres que le français et l'anglais.

Au CRTC, on examine les politiques et les méthodes de dotation et de recrutement pour en supprimer les iniquités le cas échéant. Grâce à la liste de vérification établie, le Conseil peut s'assurer que certains critères qui évitent toute distinction injuste en matière de dotation sont satisfaits.

sociale, y compris le multiculturalisme. Les travaux d'élaboration de politiques de cette direction générale sont conformes à l'esprit et à l'intention des objectifs de la Loi sur le multiculturalisme canadien. De même, tous les projets de recherche menés à l'appui de l'élaboration des politiques reflètent les objectifs de la Loi. Par exemple, la recherche statistique en cours sur l'industrie de la radiodiffusion porte, entre autres, sur les radiodiffuseurs et les radiodiffuseurs ethniques du Canada et sur l'entre autres, sur les radiodiffuseurs et les radiodiffuseurs de la radiodiffuseurs du Canada et sur le rendement de tous les diffuseurs sur le plan de l'équité en matière d'emploi.

Ressources humaines

En 1993-1994, les politiques en matière de ressources humaines du Ministères ont été incohérentes en raison de la fusion de plusieurs ministères. Les bonnes pratiques de chacune des organisations fondatrices ont été maintenues, comme la formation offerte aux membres des communautés visibles par le Secrétariat d'État et Multiculturalisme et Citoyenneté.

La Direction générale des ressources humaines a dressé un répertoire ministériel des membres des groupes désignés qui sont nommés pour une période déterminée. Pendant la période de transition et la réaffectation des employés au nouveau ministère, la sécurité d'emploi de plusieurs membres des groupes désignés a été ministère, la sécurité d'emploi de plusieurs membres des groupes désignés a été garder la plupart des employés désignés et, en même temps, de sensibiliser certains cadres aux objectifs de l'équité en matière d'emploi.

Le Ministère reçoit beaucoup de demandes d'emploi de personnes d'origines culturelles diverses en raison de son mandat en matière de multiculturalisme. Les curriculum vitae de ces postulants ont été acheminés au Secrétariat du multiculturalisme, lequel a établi un répertoire interne. Des entrevues préliminaires avec les candidats intéressés ont été menées dans le but d'élargir le répertoire et d'être en mesure de proposer des candidatures appropriées à la Commission de la fonction publique (CFP) en vue de concours particuliers. Cette démarche se poursuit même si le recrutement externe par la CFP est limité.

L'ancien ministère des Communications avait un système visant à encourager les affectations provisoires des membres des groupes désignés. Les gestionnaires qui assument la responsabilité des affectations provisoires dans le cadre de ce programme doivent présenter des propositions détaillées de formation.

En dernier lieu, pour répondre aux besoins de la clientèle, tant à l'administration centrale que dans les bureaux régionaux ou les assemblées ou délégations internationales, on considère que les habiletés linguistiques et (ou) les connaissances culturelles des employés constituent un atout pour la prestation d'un service de qualité à la population.

Secteur du développement culturel et du patrimoine à mieux se conformer aux exigences de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Il a également servi à l'évaluation du Programme d'aide aux musées et du Programme d'initiatives culturelles.

Recherche et politique

En 1994, le Secteur de la citoyenneté et de l'identité canadienne a mené une évaluation de la base de données du recensement de 1961 pour les études de la liversité. Cette évaluation peut avoir une incidence sur l'élaboration de politiques en 1995 quand le rapport final sera prêt. Le Secteur a mené d'autres projets de recherche sur la fourniture des données, l'analyse des tendances et autres en rapport avec les minorités culturelles, ce qui a entraîné des changements dans les domaines d'activité suivants : élaboration des politiques, élaboration des programmes, examen des politiques et examen des programmes.

Les recherches menées par les Lieux historiques nationaux en 1993-1994 ont complété et appuyé les efforts visant la reconnaissance de la réalité multiculturelle du Canada. De même, l'examen du plan du réseau des Lieux historiques nationaux s'est poursuivi, faisant en sorte que le réseau est mieux placé pour représenter as les fetsyé davantage les communautés ethnoculturelles du Canada. Cet examen a été étayé par les recherches touchant les communautés ethnoculturelles du Canada et a donné lieu à des recherches plus poussées dans ce domaine.

Par exemple, une étude sur les colonies agricoles des Prairies a permis de recenser les lieux associés à trois groupes qui se sont installés dans cette région et dont l'expérience de pionniers était représentative de plusieurs groupes culturels qui se sont établis dans les Prairies après 1870, soit les Mennonites, les Ukrainiens et les Mormons. En 1993-1994, on a rédigé des textes pour les plaques proposées afin de mieux faire connaître ces lieux, et on a favorisé la protection de Gardenton, un lieu de partage de coûts.

L'aménagement du Lieu historique national de la Grosse-Île dans le but de rappeler un volet important de l'histoire des immigrants du Canada a nécessité énormément de recherches. On a mené des travaux d'élaboration de politiques et de programmes et des consultations poussées, non seulement à l'échelle locale, mais aussi dans l'ensemble du pays. Les incidences budgétaires de ce projet se manifestent dans les crédits courants ainsi que dans les projets d'immobilisations en cours depuis 1992. crédits courants ainsi que dans les projets d'immobilisations en cours depuis 1992.

La Direction générale de la politique de la radiodiffusion a pour objectif général de surveiller et d'appuyer la réalisation des objectifs de la Loi sur la radiodiffusion. Conformément à cette loi, le réseau canadien de radiodiffusion doit souscrire au principe de l'accès universel et promouvoir des objectifs en matière de politique

PERLISATION DE L'ENGAGEMENT DU GOUVERNEMENT EN 1993-1994

- Parcs Canada;
- quinze organismes et sociétés de la Couronne exécutant des fonctions apparentées.

Les secteurs de responsabilité du ministère sont les suivants : Citoyenneté et Identité canadienne, Développement culturel et Patrimoine, Parcs Canada et Services ministériels.

Le ministère du Patrimoine canadien a pour mandat de favoriser le développement d'une identité canadienne forte reposant sur des valeurs et des buts partagés afin de renforcer les fondations sur lesquelles le Canada peut croître et prospérer. Il est chargé de mettre en place des politiques et des programmes de nature à faire de la citoyenneté et des réalisations canadiennes un motif de fierté, reconnaissant ainsi que pour édifier un Canada stimulant, il faut que chaque Canadien, quelles que soient ses origines, puisse participer à part entière et avoir l'impression d'être un éfement important de notre patrimoine vivant. La tolérance et le respect, qui sont des valeurs canadiennes, sont essentielles à la réalisation de cet objectif.

La structure fondamentale du Ministère tient compte du fait que le multiculturalisme fait partie de notre patrimoine culturel et naturel, qu'il est et qu'il demeurera partie intégrante de l'expérience et de la réalité canadiennes. Le Ministère est formé des éléments suivants : programmes culturels et patrimoniaux de l'ancien ministère des Communications; Direction générale de la politique de radiodiffusion, de l'ancien ministère des Communications; Sports Canada, de Santé Canada; Parcs Canada d'Environnement; programmes relevant antérieurement de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada (exception faite de Citoyenneté et Alphabéusation); et programmes relevant antérieurement du Secrétariat d'État (sauf Programme de programme et Services de traduction).

Le 10 décembre 1993, Journée internationale des droits de la personne, le Ministère a lancé un guide de planification et de mise en oeuvre du changement dans les institutions au Canada qui est intitulé Vers une pleine intégration : l'avantage de la diversité. Ce guide décrit les mesures et fournit les outils nécessaires pour aider les institutions à modifier leurs politiques, leurs programmes et leurs pratiques en fonction de la diversité canadienne. En 1993-1994, le Ministère a offert aux employés du ministère du Patrimoine canadien et aux représentants des institutions publiques des cours de formation sur l'utilisation de ce guide.

Diversity: Adressing the Reality (Diversité : faire face à la réalité) est un document produit par le Groupe de travail sur la diversité culturelle de l'ancien ministère des Communications. Ce groupe avait pour mandat d'examiner les politiques et les programmes de ce ministère dans le but de cerner les obstacles possibles à l'accès et à l'équiré, puis d'élaborer un plan d'action approprié. Ce rapport a aidé le et à l'équiré,

secondaire fréquentée par des Noirs. Ce vidéo met en vedette des étudiants et des réalisé un vidéo sur le recrutement dans le but de joindre les étudiants d'une école

employés de race noire.

des objectifs établis en matière d'embauche de membres des minorités. rendement de chaque média constitutif de la Société en ce qui a trait à la réalisation avec le soutien du ministère du Patrimoine canadien. Tous les ans, on évalue le formé des membres de communautés ethnoculturelles à Montréal et à Ottawa, candidature aux postes vacants. Par exemple, le réseau français de la Société a membres désignés puissent acquérir l'expérience voulue pour poser leur Des stages sont également offerts dans l'ensemble de la Société de façon que les

multiculturelles, multiraciales et interrégionales. identité nationales partagées et ce, par le biais d'émissions interculturelles, des deux réseaux contribuent le plus à l'édification d'une conscience et d'une programmation. Elle vise à faire en sorte que les services de radio et de télévision La Société s'est également fixé quelques nouveaux buts en matière de

téléspectateurs sur la programmation. les deux réseaux sont constamment au fait de l'opinion des auditeurs et des radio et de télévision. Par l'entremise de son bureau des relations avec l'auditoire, service de recherche du réseau anglais aux fins de l'évaluation des émissions de cibles représentant la population canadienne sont interrogés tous les ans par le du Canada et assurer une juste représentativité de la population. Environ 30 groupes réalisés en regard de l'objectif visé par la Société : refléter le caractère multiculturel contenu des émissions des deux réseaux de télévision afin d'évaluer les progrès A intervalles réguliers, des experts-conseils de l'extérieur sont appelés à examiner le

jointe au rapport de la Société sur la mise en application de la politique du de la population canadienne. À l'appui de leurs dires, une liste des émissions a été Les réseaux anglais et français de la Société croient de refléter fidèlement la diversité

multiculturalisme.

BYLKIWOINE CYNYDIEN

économique. En voici les éléments constitutifs : patrimoine culturels du Canada, qui sont des sources d'enrichissement social et Le portefeuille de Patrimoine canadien est de nature à promouvoir l'identité et le

- d'Etat; • langues officielles, études canadiennes, programmes autochtones et cérémonial
- arts, patrimoine, culture et radiodiffusion;
- sport amateur;

Dans le cadre de ce projet, on a mis à l'essai un modèle participatif de maintien de l'ordre où de jeunes Noirs et Autochtones étaient jumelés à des officiers de police ayant des antécédents culturels semblables afin d'accroître la compréhension mutuelle. Le but visé était d'offrir des services d'approche visant à améliorer les relations entre ces communautés et la police et à faire en sorte que les jeunes Noirs et Autochtones aient une opinion plus positive de la police dans trois collectivités ontariennes.

IDENTITÉ NATIONALE ET AFFAIRES CULTURELLES

L'industrie canadienne de la radiodiffusion, de promouvoir la richesse et la diversité culturelles du Canada et d'aider les Canadiens à réaliser des films, des émissions de télévision et des pièces de théâtre. Les musées nationaux du Canada veillent à préserver et à promouvoir notre patrimoine commun ainsi que le caractère multiculturel du Canada et les diverses cultures qui y contribuent. Les autres multiculturel du Canada et les diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident à promouvoir et à préserver le riche patrimoine bilingue et multiculturel du pays.

CONSEIL DES ARTS DU CANADA

En 1993-1994, le Conseil des arts du Canada a participé à un programme de stages avec Développement des ressources humaines Canada. Ce programme a fait appel à cinq administrateurs d'activités artistiques et d'artistes appartenant aux Premières Nations et aux communautés africaine et asiatique. Les stagiaires ont partagé leurs compétences avec le personnel du Conseil et ont acquis de l'expérience en qualité d'administrateurs à l'échelle nationale. Le Conseil a également mené une évaluation des moyens de cerner et d'éliminer les obstacles à la prestation de services aux artistes et aux organisations artistiques de diverses cultures et races.

SOCIĘTÉ RADIO-CANADA

Sur leurs formulaires de demande d'emploi, les réseaux français et anglais de la Société Radio-Canada indiquent qu'ils souscrivent au principe de l'équité sur les plans de l'emploi et de la composition du personnel d'antenne. Les copies des affiches sur les perspectives d'emploi sont envoyées aux organismes philanthropiques et de défense d'intérêts à l'intention des communautés multiculturelles qu'ils descensors

desservent.

Les cadres recrutent activement des membres des communautés ethnoculturelles en assistant à des salons des carrières, en organisant des journées portes ouvertes et en se rendant dans les écoles. Les documents servant au recrutement sont également adaptés à la diversité du Canada. Par exemple, la station de Halifax a

Le Secrétariat a continué d'appuyer la Multicultural Orientation Service Association for Immigrant Communities (MOSAIC), qui élabore et évalue un programme de traitement des hommes agresseurs qui est adapté à la culture des Canadiens d'origine indo-pakistanaise.

Le Secrétariat a réalisé plusieurs projets conjoints avec le Comité directeur interministériel sur le multiculturalisme et la justice et avec le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur le multiculturalisme et la justice.

De concert avec les gouvernements territoriaux, le Solliciteur général met actuellement en application la politique sur la police des Premières Nations, qui a été approuvée en 1991. Cette politique a été élaborée pour répondre aux besoins uniques des collectivités des Première Nations en matière de maintien de l'ordre. Entre autres choses, elle préconise une meilleure compréhension interculturelle, l'amélioration des relations interraciales, le perfectionnement personnel et l'accroissement de l'autonomie.

Le Solliciteur général a également contribué au financement du congrès du Western Judicial Education Centre qui portait sur le rôle du juge dans la réalité canadienne future ainsi que sur les connaissances et les compétences que les juges devront posséder dans l'avenir. Ce congrès a été conçu dans le but de pourvoir les juges des connaissances et des compétences voulues pour remplir leurs fonctions dans une société de plus en plus diverse. Il a eu lieu en mars 1993, et le rapport final a été examiné et analysé en 1993-1994. Ce rapport a présidé à la planification stratégique pour l'orientation et le plan d'action à venir.

Le Secrétariat a contribué au financement de la conférence nationale sur les jeunes Autochtones qui a eu lieu à Winnipeg (Manitoba) en mai 1993. Cette conférence, qui avait pour hôtes la division «D» de la GRC et le service de police de Winnipeg, a été une tribune consacrée aux jeunes et au système judiciaire. Elle avait pour objectif de trouver des moyens d'améliorer les communications et la compréhension entre les jeunes Autochtones et la police.

Un dialogue entre la police et les jeunes a également été amorcé dans le but de cerner les lacunes des méthodes de maintien de l'ordre et de contribuer à l'élaboration de politiques en la matière dans l'ensemble du Canada. Entre autres choses, le document de travail qui a résulté de ces entretiens, Aboriginal Youth at Risk, décrit les défis que les services de police doivent relever quand ils répondent aux besoins des jeunes Autochtones.

Le Secrétariat a joué un rôle important dans le cadre de plusieurs projets concernant les jeunes des communautés ethnoculturelles et visant le plus souvent à améliorer la compréhension et les moyens de communication avec les forces policières. Il a également parrainé un projet d'encadrement police-jeunes de concert avec le Centre Harambee Canada, le Solliciteur général de l'Ontario et le ministère de la Citorenneté de l'Ontario

Citoyenneté de l'Ontario.

consultatifs communautaires pour obtenir de la rétroaction sur les questions de détachements ont également formé des comités de consultation ou des comités conformes à la politique du multiculturalisme. Toutes les divisions et tous les Commissaire examinent les politiques de la GRC pour s'assurer qu'elles sont Les comités consultatifs externes sur les Autochtones et les minorités visibles du

maintien de l'ordre.

ethnoculturelle pour aider à régler le problème. d'un recruteur autochtone ou d'un recruteur d'une autre communauté difficultés à attirer les membres d'une communauté donnée, on recourt aux services nuire à l'avancement ou à l'obtention de promotions. Si une division éprouve des communauté culturelle n'est lésée et qu'aucune exigence inutile n'est susceptible de de promotion font régulièrement l'objet d'examens pour s'assurer qu'aucune chances d'avancement en grade. Ses méthodes et ses conditions d'embauchage et processus de dotation. La GRC veille à ce que tous ses employés aient les mêmes suivies. Ces membres contribuent également à la surveillance des politiques et des entrevues des candidats pour s'assurer que les règles en matière d'équité sont Les membres du comité consultatif sur les minorités visibles assistent parfois aux

Le vidéo met l'accent sur l'importance d'être à l'écoute et de tenir compte des comment la GRC a su s'adapter à l'évolution démographique, sociale et législative. la démarche actuelle de la GRC en matière de maintien de l'ordre. Elle montre changement et diversité au sein de la GRC, le vidéo montre aux cadets l'évolution de son programme de formation de base. Intitulé L'évolution des services policiers -Au printemps de 1994, la GRC a préparé un nouveau vidéo et un guide d'étude pour

besoins des diverses communautés desservies par la GRC.

SOLLICITEUR GÉNÉRAL DU CANADA, SECRÉTARIAT DU

façon dont ils ont été traités dans le cadre du système de justice criminelle. de programmes, en fournissant de l'information sur leurs expériences et sur la groupes collaborent fréquemment à d'autres projets de recherche et à l'élaboration de divers groupes représentant les communautés ethnoculturelles. Nombre de ces En 1993-1994, le Secrétariat du Solliciteur général a mené des consultations auprès

l'intervention policière à cet égard dans les communautés ethnoculturelles. financé un projet de recherche visant à examiner plusieurs éléments clés de l'exploitation des personnes âgées, un phénomène qui prend de l'ampleur, il a recommandations visant à améliorer les méthodes utilisées. En ce qui a trait à questions sur la perception de l'intervention policière et a sollicité des communautés ethnoculturelles dans ce domaine. Le Secrétariat a posé des violence familiale. Ces séances ont contribué à cerner les besoins de certaines En 1993-1994, le Secrétariat a tenu des exercices de consultation portant sur la

LA LOISUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

Les consultations nationales du groupe sont terminées et on attend le produit final d'ici mars 1995.

Le Fonds d'accès à l'information juridique finance les organisations d'éducation et d'information juridiques dans chaque province et territoire du Canada. La People's Law School of British Columbia et Information juridique Ontario ont toutes les deux une gamme complète de programmes et publications dans le domaine du multiculturalisme et du droit.

COMMISSION NATIONALE DES LIBÉRATIONS CONDITIONNELLES

En vertu de la Loi sur les systèmes correctionnels et la mise en liberté sous conditions, les antécédents des membres de la Commission nationale des libérations conditionnelles doivent être diversifiés de façon à être représentaits des valeurs et des points de vue différents de la société canadienne. (Cette exigence tient aussi au fait que la Commission doit informer la collectivité des permissions de sortir sans surveillance, des libérations doit informer la collectivité des permissions de sortir sans politiques de la Commission stipulent qu'il faut tenir compte des valeurs politiques de la Commission stipulent qu'il faut tenir compte des valeurs politiques de la Commission stipulent qu'il faut tenir compte des valeurs politiques de la Commission stipulent qu'il faut tenir compte des valeurs politiques de la Commission stipulent qu'il faut tenir compte des valeurs pluétation.

Les documents servant à la prise de décisions à la Commission soulignent l'importance de la contribution des représentants des communautés ethnoculturelles. À ce propos, les membres de la Commission ont indiqué qu'ils profitent de l'aide des aînés autochtones quand ils traitent avec des contrevenants autochtones. Ils ont également déclaré que souvent, ces aînés s'avèrent des personnes-ressources spéciales quand ils doivent composer avec des contrevenants de toutes les communautés culturelles.

La Commission recoure couramment aux services d'interprètes. Ces services sont parfois requis quand les audiences de la Commission peuvent amener celle-ci à libérer ou à réhabiliter un détenu. La Commission distribue des brochures en six langues, outre le français et l'anglais, qui expliquent que les services d'interprètes sont offerts au besoin.

Les cadres de la Commission sont invités à embaucher des jeunes des communautés ethnoculturelles dans le cadre des programmes d'emplois d'été pour étudiants.

CENDARMERIE ROYALE DU CANADA

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) s'efforce de refléter la diversité des communautés qu'elle dessert. En 1993-1994, elle a fait preuve d'innovation quand elle a modifié ses méthodes d'embauchage, de recrutement et de promotion ainsi que les modalités relatives à la formation et aux consultations publiques.

conduit à des modifications législatives et/ou à la mise en route de projets pilotes. d'interprétation. Même si certaines questions demeurent à l'étude, d'autres ont déjà les groupes criminels et les communautés ethnoculturelles, ainsi que les services juridiques des fernmes de groupes ethnoculturels, le processus de sélection des jurés, par la haine, le libelle blasphématoire, la prestation de serments, les besoins

Développement de programmes

été financés par les fonds discrétionnaires du Ministère. De nombreux autres programmes et projets à connotation multiculturelle ont aussi pour traiter des besoins juridiques des femmes de communautés ethnoculturelles. des programmes d'éducation et d'information juridique du public ont été conçus Le développement de programmes a aussi été affecté par la recherche. Par exemple,

Examen des politiques

recommandations nécessaires. système de justice et la diversité ethnoculturelle du Canada ainsi qu'à faire les susmentionné. Le principal objectif visé consiste à réviser les politiques touchant le La recherche du Ministère a eu un impact sur les travaux du groupe de travail FPT

ainsi que des collaborateurs externes bénéficiant du soutien du Ministère. multiculturelle, notamment la Direction des communications et de la consultation, analyses des médias et des documents portant sur d'autres questions de nature discrimination, etc. D'autres équipes du Ministère ont également préparé des la haine, les besoins d'éducation juridique, les mécanismes de plainte en cas de l'appartenance à des gangs, la représentation dans les jurys, la violence motivée par violence faite aux femmes, des enquêtes auprès des étudiants en droit au Canada, touchant les communautés ethnoculturelles. Les sujets étudiés incluaient la La section de la recherche au ministère de la Justice a produit plusieurs rapports

nouvelles recherches dans ce domaine en général. La tendance devrait se La recherche a entraîné un déplacement des ressources et on prévoit effectuer de grande priorité dans la recherche et le développement de politiques au Ministère. Les questions liées au multiculturalisme et à la justice ont maintenant une plus

poursuivre.

dans des organisations multiculturelles. participation de ces citoyens à la société canadienne, est présentement à l'essai système de justice aux néo-Canadiens. Ce projet, qui vise à favoriser la pleine ministère du Patrimoine canadien à l'élaboration d'un module expliquant notre Les responsables du programme de vulgarisation au Ministère collaborent avec le

faite aux femmes et destinés aux femmes immigrantes ainsi qu'à leurs communautés. vulgarisation, s'emploie à rédiger en langage simple des documents sur la violence Le groupe de travail sur la violence faite aux femmes, du programme de

Un certain nombre d'initiatives d'élaboration de politiques ont été prises en réponse aux travaux du ministère de la Justice dans le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial (FPT) sur le multiculturalisme et les relations raciales dans le système de justice. Ces initiatives comprennent des travaux sur les crimes motivés

Elaboration de politiques

jes &konbes:

Le Ministère a consacré des ressources considérables en 1993-1994 à sa recherche sur les questions liées au multiculturalisme et à la justice. Une bonne partie de cette recherche est susceptible d'avoir un impact sur les relations raciales et entre cette recherche est susceptible d'avoir un impact sur les relations raciales et entre

groupes interministériels et intergouvernementaux.

Au ministère de la Justice, les consultations publiques sont devenues une composante essentielle de la recherche sur les questions liées au multiculturalisme et à la justice. La politique du Ministère en matière de consultations a fait que la Direction des communications et de la consultation a créé une importante base de données d'intervenants qui reflètent la diversité du Canada. On y a recours pour consulter des réseaux et des organisations de la communauté dans le cadre de sondages et de groupes de discussion. Ces organisations sont aussi parfois consultées directement par des comités consultatifs de la Justice ainsi que par des consultées directement par des comités consultatifs de la Justice ainsi que par des

programme d'études autochtone, noir et micmac de l'Université Dalhousie afin de faire la promotion du Ministère à des fins de recrutement. Ces visites sont devenues une activité annuelle. On a réservé des fonds spéciaux en 1993-1994 afin d'aider à recruter et garder en poste des membres des communautés ethnoculturelles. Certains postes de stagiaires en droit au Ministère sont réservés à des membres de ces communautés.

En 1993-1994, une équipe de gestionnaires a rendu visite aux responsables du

consultation.

Le ministère de la Justice répond à la diversité ethnoculturelle du Canada sur le plan du recrutement, dans ses nominations dans le système judiciaire, par le biais de la sensibilisation et de la formation du personnel, grâce à ses politiques et des initiatives de recherches, ainsi que par des exercices de communications et de

WINISLEBE DE LA JUSTICE

Les instructions accompagnant la trousse du revendicateur du statut de réfugié sont disponibles dans 22 langues. La Commission a en outre recours aux services d'un important réseau d'interprètes qui couvre au moins 33 langues.

établi de nouveaux contacts avec des groupes communautaires au cours de la dernière année, particulièrement pour sensibiliser le public aux valeurs de la Commission ainsi qu'à son rôle principal et à ses responsabilités.

- l'intégration de tous les nouveaux employés;
- des séminaires sur le multiculturalisme;
- des visites de communautés ethnoculturelles;
- la création de groupes multiculturels composés de personnel, de détenus et de représentants de la communauté — comme Phoenix au pénitencier de la Saskatchewan (Région des Prairies) et Arc-en-ciel à l'établissement Leclerc (Région du Québec);
- des festivals culturels, comme Christmas around the World, au pénitencier de la Saskatchewan;
- le comité sur l'harmonie raciale en Ontario;
- le réseau multiculturel du SCC.

COMMISSION DE L'IMMIGRATION ET DU STATUT DE RÉFUGIÉ

En 1993-1994, les gestionnaires de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié ont été encouragés à réexaminer tous les programmes existants, de même que ceux en voie d'élaboration, afin de s'assurer qu'ils soient conformes à la politique sur le multiculturalisme. On a de plus conçu un plan d'action pour accroître l'embauche, la promotion et le maintien en poste de membres des communautés ethnoculturelles.

Les centres d'apprentissage de la Commission possèdent divers documents audiovisuels sur des questions multiculturelles, notamment sur la gestion de la diversité et du changement. En 1993-1994, 246 des 853 employés (commissaires non compris) de la Commission ont assisté aux séances sur la gestion de la diversité.

La Direction générale de la documentation, de l'information et des recherches de la Direction générale de la documentation, de l'information et des recherches des Commission a mis sur pied un réseau d'échange de renseignements avec des groupes ethnoculturels au Canada et à l'extérieur du pays. La Direction générale fait appel aux compétences linguistiques et culturelles de ses employés pour faire des recherches dans des documents rédigés dans d'autres langues. Elle considère aussi que les employés qui possèdent ces connaissances linguistiques sont un actif, étant donné qu'ils peuvent communiquer dans leur langue maternelle avec les contacts établis par la Direction générale.

La Commission possède une liste d'envoi complète qui comprend des organismes et des médias ethnoculturels. Elle les consulte régulièrement pour obtenir des renseignements sur le pays d'origine des revendicateurs du statut de réfugié.

Malgré cela, la stratégie d'ensemble de communication de la Commission a permis de constater qu'il faut consulter davantage ces communautés. Par conséquent, on a

LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

de travail servira de forum pour discuter des questions d'intérêt pour les employés de diverses communautés, notamment les Autochtones et les membres de minorités ethnoculturelles. Il servira à cerner les occasions et à entreprendre des activités particulières pour améliorer le niveau de compréhension de la diversité à la CCDP.

Les documents d'information publique de la Commission sont élaborés de manière à tenir compte de la diversité du Canada. La CCDP a réalisé, par exemple, des fiches d'information multilingues sur les droits de la personne et un vidéo expliquant le travail de la Commission en cantonnais. De plus, les documents et activités de communication comprennent des mesures visant à ce que les groupes cibles soient informés du rôle et des responsabilités de la Commission.

SEKNICE CYNYDIEN DN KENSEICNEWENL DE SECNKILE

Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) fait appel aux employés membres de communautés ethnoculturelles pour l'aider dans ses séances de sensibilisation sur la diversité. Le SCRS est à élaborer un questionnaire destiné à tous les employés afin de cerner leurs compétences linguistiques, interculturelles et autres dans le but de faire une meilleure utilisation des ressources internes.

Le SCRS a adopté des mesures visant à s'assurer que ses fonctionnaires respectent la culture et les traditions des employés de communautés ethnoculturelles. Le directeur (sous-ministre) a fait parvenir à tous les employés un message soulignant la position du Ministère face au racisme. Pendant la formation des agents de renseignement, des employés appartenant à plusieurs communautés ethnoculturelles offrent une séance de sensibilisation. Le SCRS a aussi diffusé un calendrier montrant les fêtes religieuses aux agents de renseignement qui ont des contacts et travaillent avec des membres de communautés ethnoculturelles.

Le Plan stratégique du SCRS a conduit à l'établissement de contacts avec plusieurs communautés ethnoculturelles et associations autochtones. Ces contacts servent, dans le cadre du programme de recrutement, à inciter les membres de ces groupes à poser leur candidature. Pour communiquer avec tous les groupes de la société canadienne, on produit maintenant le dépliant du SCRS en onze langues.

SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA

Le Service correctionnel du Canada (SCC) a créé un répertoire des employés multilingues, que l'on consulte lorsqu'on a besoin de quelqu'un possédant des compétences linguistiques dans une langue non officielle.

Le SCC a pris un certain nombre de mesures en 1993-1994 pour faire mieux comprendre à ses employés les valeurs et avantages d'une société diversifiée au plan culturel. Ce sont notamment :

8P

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) effectue un relevé annuel des connaissances linguistiques de ses employés. On demande à certains employés de partager bénévolement leurs compétences et leurs connaissances culturelles sur certaines communautés, pour aider à des activités de promotion et d'éducation. Les activités comprennent notamment la description des fonctions de la Commission aux membres de communautés ethnoculturelles.

Le président et la haute direction de la CCDP se rencontrent souvent pour traiter de questions d'intérêt commun avec des organismes ethnoculturels et des groupes de revendication des droits de la personne, comme le Conseil ethnoculturel canadien. Ces réunions ont lieu partout au Canada et peuvent avoir lieu à la demande de l'une ou l'autre partie. La Commission participe également à des ateliers et conférences portant sur la question de la diversité culturelle. En outre, le Forum des droits de la personne offre aux représentants des communautés ethnoculturelles l'occasion de communiquer directement avec la CCDP.

La Commission consulte des groupes représentant des communautés ethnoculturelles lorsque vient le temps de concevoir et d'élaborer des documents de communication. Par exemple, l'Assemblée des Premières Nations a donné des conseils lors de la réalisation d'un message d'intérêt public faisant la promotion des droits des Autochtones. Des enseignants d'anglais langue seconde ont aussi aidé à développer le livret Connaissez vos droits qu'ils ont testé dans leurs classes.

La CCDP continue de distribuer des exemplaires de Connaissez vos droits par le biais des organismes de services aux immigrants. Cette publication de vulgarisation a été créée pour les immigrants récents et autres personnes possédant des connaissances de base de la lecture afin de s'assurer que tous les Canadiens connaissent leurs droits. La Commission possède maintenant des fiches techniques dans 30 langues non officielles; elles sont, elles aussi, distribuées par les organismes ethnoculturels et de services aux immigrants.

Les programmes et politiques de la Commission sont modifiés grâce au processus de plaintes. Par exemple, lorsqu'une plainte est déposée - disons pour un problème de logement d'un membre d'une minorité religieuse - qui montre une faiblesse dans une politique, la CCDP regarde si cette plainte pourrait aussi s'appliquer à ses propres pratiques.

La Commission a élaboré un programme complet de formation afin de renseigner tout le personnel sur les questions de diversité et de relations interculturelles.

En outre, en 1993-1994, le Comité consultatif d'équité en matière d'emploi de la CCDP a étendu ses travaux afin d'y inclure des discussions en vue de promouvoir l'acceptation de la diversité au travail. Ce nouveau groupe sur la diversité en milieu

Partnerships - Exploring Race Relations», ces séances sont offertes deux fois par mois aux gestionnaires du Ministère.

JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES

es ministères et organismes groupés sous cette rubrique ont pour rôle d'administrer judiciaire et de protéger les Canadiens contre les activités criminelles.

Le Gouvernement du Canada a pris l'engagement de voir à ce que tous aient droit à la même protection et aux mêmes avantages de la loi, indépendamment de toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur ou la religion. Toutefois, des recherches et des commissions d'enquête ont démontré clairement qu'il y a encore des traitements injustes et inégaux dans le système de justice (les systèmes judiciaire, juridique et policier). Le racisme et la discrimination systémique ne sont que quelques-uns des obstacles qui empêchent certains Canadiens de participer pleinement à la société.

Par conséquent, il faut changer les institutions pour tenir vraiment compte de la réalité multiculturelle du Canada dans ce secteur vital d'activité humaine. Ces modifications devraient respecter les principes suivants :

- le système de justice devrait être accessible et sensible à tous les Canadiens;
- le changement devrait permettre à tous les Canadiens d'avoir confiance dans le système de justice et d'en être fier;
- les principes de la Charte canadienne des droits et libertés et de la Loi sur le multiculturalisme canadien devraient être appliqués;
- des initiatives visant à rendre le système judiciaire/juridique plus universel
 devraient promouvoir le rôle positif du gouvernement dans la société;
- les efforts vers une pleine intégration devraient favoriser et bonifier l'identité canadienne.

La plupart des réalisations importantes dans le secteur de la justice et des affaires juridiques en 1993-1994 ont été conçues, dirigées et financées conjointement. Le gouvernement s'est engagé à recourir à une approche multidisciplinaire coordonnée étant donné la complexité des problèmes, qui ne peuvent être réglés efficacement que grâce à des efforts concertés. Même s'ils sont énumérés séparément, les organismes de justice suivants travaillent dans un esprit de partenariat, chacun contribuant, dans son propre secteur d'expertise, aux questions à l'étude.

CENTRE DE RECHERCHES POUR LE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL

Nombre des postes du Centre de recherches pour le développement international (CRDI) nécessitent des compétences linguistiques particulières et le personnel de dotation est en mesure de cerner ces besoins. Dans certains cas, on va jusqu'à exiger des connaissances culturelles particulières puisque de nombreux programmes requièrent que le titulaire du poste possède de l'expérience de travail dans certains pays en voie de développement. Comme le CRDI n'a pas à limiter l'embauche aux Canadiens, il fait paraître des annonces partout dans le monde et attire fréquemment des candidats possédant des origines ethnoculturelles diverses.

DEFENSE NATIONALE

Les employés du ministère de la Défense nationale qui connaissent d'autres cultures aident souvent à examiner et réviser les politiques visant l'ouverture aux autres cultures. Au moment de réviser ou d'élaborer des politiques, on consulte moyen de comités interministériels et de consultations, on tente d'obtenir l'avis de moyen de comités interministériels et de consultations, on tente d'obtenir l'avis de gens d'autres ministères fédéraux possédant de l'expérience dans d'autres cultures.

Des universitaires et autres experts sur les questions stratégiques régionales complexes ayant une dimension culturelle importante sont aussi invités à donner des séminaires aux employés devant être orientés sur les questions ethnoculturelles.

Le Ministère s'est engagé à maintenir ou améliorer le pourcentage de membres de communautés ethnoculturelles dans son effectif. En 1993-1994, il a adopté une politique faisant que lorsqu'un membre d'une communauté ethnoculturelle passe une entrevue d'embauche ou de promotion, au moins un représentant de cette communauté doit faire partie du comité de sélection.

Des employés du Ministère ont participé à un programme de formation destiné aux membres de minorités visibles et offert par le Centre canadien de gestion. Ce programme avait pour but d'accroître la représentation de ces membres dans les postes cadres et dans la catégorie de la haute direction.

En 1993-1994, le Ministère a lancé un projet de 400 000 \$ pour développer une trousse de formation sur la gestion de la diversité, qui a pour but de voir à ce que l'on intègre aux pratiques du Ministère des principes équitables de gestion du personnel. Cette trousse a été incorporée au nouveau Cours de perfectionnement des cadres intermédiaires. On l'a aussi offert sans frais aux autres organismes fédéraux intérressés à dispenser de la formation sur la diversité.

En réponse aux préoccupations manifestées par la communauté noire des Maritimes, un commandement du Ministère a donné une série d'ateliers de sensibilisation pour tous les surveillants et gestionnaires civils et militaires. Intitulées «Building

COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET POLITIQUE DE DÉPENSE

Les ministères groupés sous cette rubrique ont pour rôle de promouvoir les intérêts aux pays en développement.

AFFAIRES EXTÉRIEURES ET COMMERCE EXTÉRIEUR CANADA

En 1993-1994, le ministère des Affaires extérieures et du Commerce extérieur a essayé de refléter la diversité ethnoculturelle du Canada principalement dans ses stratégies de communication et d'emploi.

Un comité ministériel formé en vue de promouvoir des pratiques plus équitables en matière d'emploi a entrepris d'importantes consultations internes auprès des employés, gestionnaires et syndicats. On a maintenant mis en place des initiatives afin de corriger les problèmes de sous-représentation, principalement en éliminant les obstacles et en changeant les attitudes de manière à obtenir un effectif reflétant davantage la population du Canada.

La méthode de recrutement actuelle des agents du Service extérieur du Ministère tient compte des compétences linguistiques des candidats. Au cours de 1993-1994, le Ministère a déployé des efforts pour attirer des membres des communautés ethnoculturelles. Sa campagne annuelle de recrutement a été annoncée dans neuf journaux et magazines de minorités et dans huit journaux autochtones.

Le Programme de stages pour Autochtones est un programme temporaire de recrutement et de formation qui a été mis sur pied pour aider à stimuler l'intérêt de la population autochtone et pour offrir un processus de recrutement plus coordonné. Au cours de l'année civile 1993, 9,4 p. 100 des agents du Service extérieur nommés provenaient de communautés ethnoculturelles, d'où sont issues 21 p. 100 des personnes nommées jusqu'à maintenant en 1994.

On a en outre fourni aux employés et gestionnaires des façons d'adopter des initiatives d'emploi plus justes dans leurs secteurs. Cette stratégie sera révisée périodiquement et rajustée de manière à tenir compte des besoins et préoccupations de l'organisation et des employés. Par exemple, le Ministère a cerné quelques-unes des raisons pour lesquelles les Autochtones sont sous-représentés, notamment à cause de l'inefficacité générale des activités de recrutement à grande échelle pour le

Service extérieur.

CONDILION LEWININE CANADA

Condition féminine Canada (CFC) est un petit ministère (52 fonctionnaires) qui a su transposer l'esprit de la politique canadienne du multiculturalisme dans son énoncé de valeurs. Cet énoncé a non seulement été remis à tout le personnel, mais il constitue le message d'ouverture quotidien qui s'affiche à l'écran de chaque ordinateur.

Toutes les activités entreprises auparavant par CFC en faveur du multiculturalisme sont maintenues. Chacune fait même l'objet d'un examen périodique pour s'assurer qu'elle favorise véritablement la politique et pour permettre éventuellement des améliorations et des mises à jour.

On a revu les procédures de recrutement, de formation et de promotion de CFC pour faire en sorte qu'elles soient exemptes de tout parti pris risquant de nuire à l'un ou l'autre segment de la population canadienne,

VACIENS COMBALLANTS

En 1993-1994, les cadres intermédiaires et supérieurs des Anciens combattants ont suivi un cours sur la gestion de la diversité, donné par le Centre canadien de gestion.

Célébrer et gérer la diversité reprend des thèmes d'une politique de multiculturalisme qui fait elle-même partie du plan d'équité en matière d'emploi du portefeuille. Ce cours fait actuellement l'objet de consultations auprès de divers intervenants; le Ministère entend le faire suivre à tous ses fonctionnaires d'ici 1997.

Les Anciens combattants ont eux aussi commémoré la Journée internationale pour l'occasion; on a l'élimination de la discrimination raciale. On a conçu un logo pour l'occasion; on a également créé des macarons de promotion et une affiche L'union fait la force, qui ont été distribués aux employés. L'affiche était accompagnée d'un message du sous-ministre expliquant le but de la journée du 21 mars et rappelant que chacun doit faire sa part pour créer un milieu favorable où tous les employés se sentent bienvenus et valorisés.

Le bulletin ministériel publié alors a consacré ses pages centrales à l'événement. Il comprenait un questionnaire sur la diversité, un jeu-concours, un article au sujet du comité sur les minorités visibles, ainsi qu'un texte sur la signification du racisme, de la discrimination, des préjugés et des stéréotypes. Les lecteurs ont bien accueilli ce numéro du bulletin.

LA LOISUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

- Reading Partners/Books Mates Inc., pour aider à organiser avec les communautés ethnoculturelles des ateliers d'alphabétisation des familles;
- le Collège communautaire de la Nouvelle-Ecosse, pour multiplier les initiatives d'alphabétisation au profit des communautés noires de cette province (évaluation des besoins, activités d'apprenants); didactique et création de réseaux d'apprenants);
- le Centre d'alphabétisation N-A Rive de Montréal, pour aider à établir un glossaire français d'expressions et de phrases courantes à l'intention des immigrants adultes.

Par l'entremise du Programme de participation des personnes handicapées, DRHC verse depuis trois ans des fonds à l'Association multi-ethnique des personnes handicapées. Cette aide sert à définir les besoins des personnes handicapées de diverses origines ethniques.

En 1993-1994, DRHC a réalisé un projet de recherche sur les «Services adaptés à la réalité culturelle des communautés ethnoculturelles». C'est le groupe Subventions nationales au bien-être social qui est chargé d'étudier en quoi consiste la planification, l'exécution et l'évaluation de services sociaux adaptés aux diverses cultures. Il s'agit de mieux comprendre les besoins en services sociaux adaptés aux communautés ethnoculturelles ainsi que les approches pertinentes.

DRHC évalue régulièrement ses documents de promotion et de communication pour s'assurer qu'ils sont un miroir fidèle de la réalité multiculturelle du Canada. Il le fait en procédant à des analyses de contenu et à des mises à l'essai.

CONSEIT DE BECHEBCHES WEDICATES DU CANADA

Le Conseil de recherches médicales du Canada a tenu le 21 mars des conférences pour sensibiliser ses spécialistes en communications sur la nécessité de représenter les Canadiens de diverses origines ethnoculturelles. Le Conseil, qui avait déjà organisé de telles conférences, entend continuer dans la même voie.

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA

Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSHC) a commémoré la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale en diffusant des affiches et des brochures qui soulignent la diversité de la société canadienne. Le CRSHC a aussi distribué des exemplaires d'une brochure de Patrimoine canadien intitulée Points saillants : la diversité - Réalisation de l'engagement du gouvernement, qui traite de l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien en 1992-1993. Il a voulu ainsi faire connaître les mesures prises par les institutions en 1992-1993. Il a voulu ainsi faire connaître les mesures prises par les institutions fédévales que mesure prises par les institutions en 1992-1993.

fédérales en matière de multiculturalisme.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA

Dans son énoncé des perspectives d'avenir, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) s'engage à offrir des services de manière à ce que ses clients de tous horizons culturels, religieux ou ethniques puissent participer pleinement et également à la vie canadienne. Le même souci d'équité se voit dans sa détermination à seconder tous les Canadiens dans leurs efforts pour mener une vie utile et gratifiante, et dans sa volonté de promouvoir une main-d'oeuvre compétitive ayant un accès équitable au travail.

Les fonctionnaires de DRHC écrivent souvent à leurs clients dans la langue de leur choix, qui n'est pas toujours l'anglais ou le français. Les bureaux situés dans des régions cosmopolites comptent souvent des employés issus de communautés ethnoculturelles qui aident le personnel à servir ces communautés.

DRHC engage des interprètes pour mieux servir sa clientèle. De plus, le groupe des Opérations internationales emploie plusieurs arbitres ayant des compétences reconnues dans diverses langues. Certaines directions générales ont identifié les domaines où les compétences linguistiques et la compréhension des autres cultures peuvent être utiles au Ministère; une liste des employés ayant les capacités requises a été établie en conséquence.

Les fonctionnaires de DRHC qui s'occupent des prêts de transport, d'admissibilité et d'aide à l'établissement pour le compte de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) utilisent souvent leur langue auxiliaire pour répondre aux questions des clients et assurer le suivi des prêts. Les consultants de DRHC qui élaborent et présentent des programmes de formation pour le groupe du Service international de CIC doivent aussi comprendre la culture de certaines communautés. Par exemple, lorsqu'ils enseignent une langue étrangère aux agents de l'Institut canadien du service extérieur, ils doivent être en mesure de leur donner aussi des informations pratiques sur la culture en question.

En 1993-1994, DRHC a soutenu plusieurs projets liés au multiculturalisme, en collaboration avec diverses institutions privées et publiques telles que :

- l'Afro Canada Citizens Enhancement Society, dans le cadre d'un projet visant à coordonner des ateliers de promotion et de sensibilisation à l'alphabétisation dans la communauté noire;
- l'Association montréalaise des gens d'affaires et de profession de race noire, pour aider à financer des ateliers et des séminaires destinés à sensibiliser les entreprises et la communauté noire à l'importance d'amener les employés à suivre des cours d'alphabétisation;
- Santé Canada, pour aider à implanter et à évaluer un grand projet national de développement communautaire mis au point par le ministère du Patrimoine canadien;

- évaluation des facteurs particuliers qui, à l'Île-du-Prince-Edouard, influent sur
- l'autonomie des aînés des communautés ethnoculturelles;
- étude visant à gérer la santé des aînés haïtiens au moyen d'un régime étude des besoins des Canadiens noirs âgés;
- alimentaire équilibré;
- projet pour développer le bénévolat chez les sino-Canadiens âgés;
- projets visant à produire des documents de promotion de la santé adaptés à
- études sur la santé des immigrants âgés et disposition de l'information; diverses cultures;
- enquête sur la santé des Indo-Canadiens âgés.

prévoient s'inscrire à un programme de sciences de la santé. programme est réservé aux étudiants d'origine autochtone qui sont inscrits ou dispensaires, centres de santé et bureaux régionaux de la Direction générale. Ce indiens ou inuit d'acquérir de l'expérience grâce à des stages dans les hôpitaux, Indiens et Inuit, une composante de la Direction générale, permet à des étudiants dans les médias des Premières Nations. Le Programme de carrières de la santé pour La Direction générale des services médicaux de Santé Canada publie des annonces

gestionnaires comprennent des exposés sur la diversité. diverses questions. Les cours de leadership donnés à tous les superviseurs et gestionnaires une formation spécifique en matière de recrutement qui aborde cherche à recruter du personnel chez les Premières Nations. Elle a conçu pour ses communautés ethnoculturelles. La Direction générale des services médicaux régulièrement encouragés à envisager de recruter des candidats appartenant aux Au moment de combler des postes à Santé Canada, les gestionnaires sont

illustrations qui les accompagnent, sont adaptés aux diverses cultures. Les favorable des membres des communautés ethnoculturelles. Les textes, et les Les programmes de promotion de la santé du Ministère véhiculent une image

pertinent. documents sont traduits en diverses langues non officielles lorsque cela est

communautaire du pays. Cette documentation est offerte dans onze langues. parents dans les hôpitaux et par l'entremise de tous les centres de santé d'aide postnatale aux parents, qui distribue de la documentation aux nouveaux Un exemple de la sensibilité du Ministère à la diversité culturelle est le Programme

raciales, et comment les parents noirs peuvent aider leurs enfants à comprendre expliquait à quoi ressemble la vie d'un Noir dans une société sensible aux questions de Today's Parent Television, une série destinée aux parents. L'une des émissions Bureau des enfants de Santé Canada a contribué au financement et à la réalisation En collaboration avec le Today's Parent Magazine et Youth Television (YTV), le

leurs racines.

s'occupent des femmes battues, et en particulier aux organismes de services et aux ministères gouvernementaux. Le document a été posté à plusieurs organisations communautaires et organismes de services. (Ce projet a été lancé et financé par le ministère du Patrimoine canadien.)

Santé Canada a pris part, en 1993-1994, à différents autres programmes en vue d'intégrer des membres des communautés ethnoculturelles à la vie canadienne. En voici quelques-uns :

- Programme stratégique pour la santé mentale des enfants Trois des 25 projets soutenus par ce programme en 1993-1994 étaient destinés aux réfugiés et aux immigrants. L'un portait sur la santé mentale des enfants d'immigrants et de réfugiés des communautés ethnoculturelles; un autre concernait l'adoption de jeunes Roumains; enfin, le dernier visait à faire venir au pays ces enfants adoptés par des Canadiens.
- Deux autres projets connexes sont en marche: le premier est une étude sur les programmes de santé mentale qui sont destinés aux enfants autochtones vivant hors réserve; le second a pour but de promouvoir la santé mentale des enfants vivant dans des familles d'immigrants ou de réfugiés.
- Unité des soins et des traitements pour le sida Les responsables de ce programme tiennent compte des besoins des Autochtones et des communautés ethnoculturelles, dont ils ont encouragé la participation partout au pays. Ils ont financé l'élaboration d'un guide de formation des bénévoles destiné au Gay Asian AIDS Group. Ce guide sera traduit en vietnamien, en chinois et en tagalog.
- Direction des aînés Le but des Programmes communautaires des aînés (PCA) est d'aider les personnes âgées à rester autonomes le plus longtemps possible. Ces programmes s'occupent spécialement des aînés que leur situation rend vulnérables, et de prévenir de telles situations. Les aînés appartenant aux communautés ethnoculturelles sont parfois considérés comme «vulnérables» lorsque des obstacles linguistiques ou culturels compromettent leur autonomie et leur pleine intégration à la société canadienne.

En 1993-1994, les PCA ont financé un certain nombre de projets destinés précisément aux aînés des communautés ethnoculturelles ou à une clientèle plus générale dont ces aînés font évidemment partie. Voici quelques-uns de ces projets :

- étude sur les besoins en termes de logements et de foyers des aînés originaires de l'Asie du Sud;
- projet pour enseigner l'anglais élémentaire aux aînés originaires de l'Asie du Sud;
- activités sociales et éducatives diverses pour les aînés hispanophones;

canadien par exemple, les inspecteurs d'ascendance chinoise de la Direction des aliments peuvent avoir à parler chinois lors d'inspections menées chez certains détaillants. Advenant le rappel de produits pour des raisons sanitaires, on demande souvent aux médias des communautés minoritaires de diffuser des mises en garde. Les fonctionnaires qui connaissent bien la langue d'une communauté donnée sont souvent mis à contribution dans les cas où il serait inefficace d'utiliser l'une des langues officielles pour communiquer avec cette communauté.

Les programmes et services de santé du Ministère sont représentés dans plusieurs organisations ethnoculturelles, tant au niveau local que national. Les bureaux régionaux de la Direction générale de la protection de la santé tiennent un répertoire des personnes et des organismes (p. ex. associations, médias, groupes de gens d'affaires) liés aux communautés ethnoculturelles. De temps à autres ils font appel à eux pour leur demander de transmettre des informations, des conseils ou des mises en garde sur des questions qui touchent la Direction générale.

Santé Canada consulte régulièrement les communautés et la clientèle autochtones au sujet de leurs préoccupations et de leurs besoins particuliers. Les consultations publiques prennent la forme de groupes de travail d'experts, de réunions communautaires et de contacts permanents avec les organisations multiculturelles et ethnoculturelles.

En 1993-1994, la Division de prévention de la violence familiale de Santé Canada s'est occupée de plusieurs projets destinés aux Canadiens des minorités ethnoculturelles. Citons par exemple :

- Les fiches de renseignements sur la violence à l'égard des femmes, sur l'exploitation sexuelle des enfants et sur les abus contre les aînés; ces fiches ont été publiées et traduites en dix langues.
- Le financement du projet «Changing Together... A Centre for Immigrant Women», à Edmonton, de concert avec Patrimoine canadien et Développement des ressources humaines Canada. Ce projet, qui doit se terminer en 1994-1995, vise à renseigner les néo-Canadiens sur la violence familiale. Il veut faire comprendre que cette violence est criminelle et que le Canada a établi des lois pour réagir à ce problème. Le projet servira à élaborer un manuel, à traduire en onze langues la documentation disponible sur la violence familiale, à présenter des ateliers destinés aux hommes autant qu'aux femmes dans des établitsements qui enseignent l'anglais langue seconde, et à établit un établissements qui enseignent l'anglais langue seconde, et à établit un curriculum pour ces ateliers.
- La diffusion du rapport intitulé Comme un oiseau sans ailes : éloge au courage et à l'endurance des femmes maltraitées qui ne parlent ni l'anglais ni le français. Ce rapport décrit les difficultés et les besoins d'information des immigrantes allophones qui sont victimes de violence. Il sera utile aux organisations qui

culturelles diverses. Un module d'apprentissage sur la gestion de la diversité a été intégré à la formation offerte aux agents responsables des réfugiés, aux gestionnaires de l'immigration en sol étranger, ainsi qu'à tous les nouveaux employés.

CIC a l'habitude de consulter directement ses clients, ses partenaires et les citoyens en général. Tout au long de 1993-1994, il a tenu des consultations publiques pour aider à mettre au point la future politique d'immigration. Par là il visait aussi à prévoir l'apport des immigrants à l'édification du Canada des années 2000. Des membres de plusieurs communautés ethnoculturelles ont profité de l'occasion pour se joindre à des groupes de discussion et des réunions publiques et pour présenter des propositions par écrit. Cette consultation a été la plus importante depuis le Livre vert de 1975 concernant l'Étude sur l'immigration et les objectifs démographiques du Canada.

Le Ministère demande périodiquement l'avis des organismes non gouvernementaux, notamment avant d'élaborer ou de présenter certains cours, par exemple dans le domaine des réfugiés et des affaires. Il veut ainsi garantir que les sujets seront abordés sous plusieurs angles.

CIC subventionne des organismes qui offrent des services en son nom aux nouveaux arrivants. Ces organismes doivent en général s'adapter aux besoins de la clientèle de CIC. Dans la mesure du possible, le Ministère n'élabore les documents d'orientation des immigrants qu'après avoir consulté ceux qui s'occupent pour lui de l'établissement et des cours de langue, ainsi que les nouveaux arrivants euxmêmes. Il est ainsi en mesure de bien comprendre la situation des néo-Canadiens et de les conseiller avec clarté tout en respectant leur culture.

L'été de 1994 marquait le 125° anniversaire du service canadien d'immigration. Le Ministère a profité des célébrations pour faire valoir les bienfaits de la diversité culturelle. Cet anniversaire a été souligné par de multiples cérémonies, manifestations, publications et colloques destinés aux employés et le public, partout au pays et même à l'étranger. En avril 1994, les employés et le public ont fêté la Semaine nationale de la citoyenneté, dont les nombreuses activités ont également montré la valeur et l'importance d'une société multiculturelle.

SANTÉ CANADA

Santé Canada est le parfait exemple d'une institution fédérale qui a su prendre des mesures décisives pour devenir, en l'espace de quelques années, un organisme ouvert à tous les Canadiens. Son application de la Loi sur le multiculturalisme canadien en 1993-1994 illustre bien ce qu'un ministère peut accomplir pour respecter les besoins de tous les Canadiens.

Les employés de Santé Canada qui maîtrisent d'autres langues sont souvent appelés à communiquer avec des membres de communautés ethniques. Dans l'Ouest

CONSETT CONSULTATIF CANADIEN SUR LA SITUATION DE LA FEMME

Le processus d'embauche du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme (CCCSF) prévoit la publication d'annonces dans les organes de presse ethnoculturelles, des envois postaux en grand nombre aux organisations multiculturelles, et diverses activités de suivi. Il n'est donc pas étonnant qu'environ 17 p. 100 du personnel et la moitié des dirigeants du Conseil proviennent de communautés ethnoculturelles.

La surprise la plus singulière en 1993-1994 a été de constater qu'aucune Autochtone ne figurait parmi les candidates à l'embauche du Conseil — alors que la représentation des autres communautés s'était nettement améliorée. On a donc consulté les groupes et les médias autochtones pour discuter de solutions traditionnelles possibles (p. ex. lettres d'invitation cordiale, affiches dans un langage adapté aux réalités et préoccupations autochtones). Un rapport sur les résultats obtenus est en voie de rédaction.

Le Conseil a entrepris un projet pluriannuel de recherche intitulé «Besoins des immigrantes en matière de logement». Il porte sur les problèmes d'hébergement des immigrantes, en particulier des immigrantes de couleur.

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En 1993-1994, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) a poursuivi sa collaboration en matière de sécurité et d'hygiène professionnelles avec divers organismes internationaux. Pour de telles activités le Centre fait souvent appel à ses employés issus de communautés ethnoculturelles. Leurs compétences papel à ses employés issus de communautés ethnoculturelles. Leurs compétences linguistiques et culturelles ont été un atout pour le Centre, car ils ont souvent facilité la participation aux projets internationaux.

Depuis que le CCHST est devenu en quelque sorte le centre national d'information sur la santé et la sécurité au travail, il lui arrive couramment de répondre aux questions de Canadiens allophones. Là encore ce sont des employés de l'organisme qui viennent à la rescousse. Lorsque le CCHST reçoit des visiteurs étrangers, ces employés sont également appelés à jouer un rôle actif.

Pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le CCHST a diffusé des affiches et distribué à tout son personnel l'information pertinente ainsi que la documentation produite par le ministère du Patrimoine canadien

Patrimoine canadien.

CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) s'est vraiment efforcé d'améliorer la prestation de ses services pour répondre aux besoins des clients d'origines

POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE DE LA SANTÉ

Les ministères et organismes regroupés sous cette rubrique offrent des services à divers groupes de la société canadienne, tels les Autochtones, les anciens combattants, les immigrants, les personnes en quête de logement, les employeurs et les travailleurs. Par ailleurs, ils financent des projets et des travaux de recherche sur la santé et les questions sociales, et contribuent à l'élaboration des politiques canadiennes touchant la santé, la situation de la femme et d'autres questions.

SOCIĘTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

En 1993-1994, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a modifié l'évaluation du rendement de ses gestionnaires pour y intégrer des critères permettant de juger l'atteinte d'objectifs d'emploi. Elle invite ses gestionnaires à prendre conscience de la représentation des communautés ethnoculturelles dans leur secteur de responsabilité et à faire en sorte que leur effectif reflète la diversité de la main-d'oeuvre canadienne.

La SCHL a aussi offert à ses agents et gestionnaires des ressources humaines des séances de sensibilisation aux questions interculturelles. Plusieurs séances de ce genre sont tenues dans les régions suivant les besoins.

La SCHL a mené en 1993-1994 des consultations régulières auprès d'importants groupes d'intérêts, pour s'assurer que ses politiques tiennent compte de la diversité canadienne. Elle a eu recours à l'expertise de consultants de l'extérieur, à des débats et à des sondages d'opinion pour interroger les groupes ethniques sur leurs besoins en logement et sur leurs opinions et attentes à l'égard de la SCHL. En outre, le Groupe consultatif sur les minorités visibles conseille la haute direction sur les questions liées aux communautés ethnoculturelles.

Certains services de la SCHL tiennent à jour des listes d'employés allophones. Son bureau des relations internationales fait appel à eux pour traiter avec les délégations de certains pays. On peut demander par exemple à ces employés de rédiger ou de traduire la correspondance avec l'étranger.

Un peu partout au pays, des bureaux de la SCHL ont organisé des activités spéciales pour marquer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

La Société a remis un rapport sur les immigrants propriétaires de maison dans le contexte multiculturel de la région de Montréal à l'aube de l'an 2000. Elle a présenté officiellement ce rapport au ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, à l'Institut national de la recherche scientifique de même qu'à plusieurs représentants et membres du corps professoral d'universités québécoises.

des communications vérifie couramment les manuscrits afin de s'assurer que l'on y dépeint correctement les membres des communautés ethnoculturelles.

Un comité sur les relations interraciales a été mis sur pied au bureau régional de Statistique Canada à Halifax au lendemain des incidents raciaux violents qui se sont produits dans la ville au cours de l'été 1991. Il a été formé sur la recommandation d'un comité consultatif créé par le gouvernement fédéral. Le Comité a cerné certains problèmes et étudié les solutions possibles. L'un de ses buts est de sensibiliser les employés et les gestionnaires aux questions touchant les plaisanteries racistes, et de mettre l'accent aur l'importance de résister aux pressions voulant que l'on accepte les situations injustes.

Au cours de la semaine du 21 mars, le groupe consultatif de Statistique Canada sur les minorités visibles a tenu sa deuxième célébration de la diversité culturelle. Le président du Conseil ethnoculturel du Canada était le conférencier invité à un déjeuner-causerie.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

En 1993-1994, le Secrétariat du Conseil du Trésor a approuvé un nouveau Programme d'initiatives des mesures spéciales. La Commission de la fonction publique administrera ce nouveau programme qui viendra ajouter au programme précédent des façons de perfectionner et de garder des membres de groupes désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, incluant ainsi des membres des communautés ethnoculturelles. Le Programme a pour but d'ouvrir le milieu de travail. Plus précisément, ce nouveau programme offre aux institutions fédérales :

- des ressources afin d'aider à instaurer des changements dans la culture d'entreprise, dans les attitudes et dans les comportements;
- des mécanismes de soutien, conçus en fonction des besoins des employés de groupes désignés, afin de faciliter leur intégration au travail, leur perfectionnement et leur maintien dans la fonction publique;
- des outils pratiques pour les aider à atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi.

objectif consiste à trouver des moyens d'inciter les étudiants autochtones à poursuivre leurs études et à faire savoir que les Autochtones peuvent conserver leur identité culturelle dans la fonction publique.

TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX CANADA

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada a célébré la Journée internationale pour l'élimination du racisme avec d'autres ministères dans son complexe immobilier de la Région de la Capitale nationale.

STATISTIQUE CANADA

compétents.

Statistique Canada a travaillé à la mise sur pied d'une campagne de communication visant à promouvoir le lancement d'un événement civique important, la mise à jour de 1996 du recensement de 1991. Une part importante de cette campagne comporte des communications importantes que l'on prévoit publier dans les médias des communautés ethnoculturelles. Les Canadiens seront informés de cet és fiches techniques dans 20 à 30 autres langues, étrangères et autochtones. Statistique Canada a aussi prévu de placer des annonces radio dans les postes de communautés ethnoculturelles dans 12 langues non officielles dans les régions de Communautés ethnoculturelles dans 12 langues non officielles dans les régions de Vancouver, Toronto et Montréal.

Le Ministère a adopté comme pratique d'emploi en 1993-1994 d'informer les associations autochtones des visites d'équipes de recrutement dans des lieux proches, comme les campus de collèges ou d'universités. Les agents de recrutement suivent régulièrement des séances d'information sur la diversité culturelle. En outre, le Ministère tient des symposiums et des forums aur l'équité en matière d'emploi.

Les séances offertes aux agents de recrutement afin de les sensibiliser aux principes de l'équité en matière d'emploi sont maintenant offertes aux membres des comités internes de sélection. Afin de s'assurer que tous les employés aient une chance égale d'avancement à Statistique Canada, le Ministère a aussi adopté des mesures visant à faire en sorte que les concours soient ouverts à tous les candidats

La politique de Statistique Canada concernant l'horaire flexible et les divers types de congés offerts permettent aux gestionnaires de respecter les pratiques religieuses des employés. Le Ministère fournit des salles de méditation et de prière ainsi que des salles de bain privées pour les ablutions. Afin de satisfaire aux coutumes et règles diététiques de ses employés, le Ministère offre également une gamme de choix diététiques des ses propres cafétérias.

Statistique Canada a lancé un projet pilote de stages pour Autochtones afin de familiariser des représentants d'organismes autochtones à ses services. La Division

LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

Le Centre a modifié la phase V de son programme de formation des cadres afin de donner aux stagiaires une meilleure compréhension de la diversité canadienne et des peuples autochtones. Cette phase du programme a été élaborée avec les Premières Nations et elle est dispensée sur une réserve.

ELECTIONS CANADA

Elections Canada a embauché récemment un agent de liaison avec les communautés ethnoculturelles. L'agent a joué un rôle important lorsqu'il a fallu informer les personnes qui votaient pour la première fois lors de l'élection fédérale d'octobre 1993. Le titulaire de ce poste est en outre responsable d'un plan complet de relations publiques visant à renseigner les électeurs des diverses communautés ethnoculturelles sur le processus électoral.

Ce projet découle d'un examen des plans de communications d'Élections Canada et a entraîné le choix d'un certain nombre de langues non officielles pour les documents publiés. L'examen a aussi poussé Élections Canada à modifier ses messages de manière à répondre aux besoins de ces communautés. Il a aussi entraîné la formation de groupes de consultation comprenant des membres de plusieurs communautés ethnoculturelles.

On a envoyé à des organismes de l'ensemble du pays des milliers de trousses d'information destinées aux électeurs votant pour une première fois. On a de plus distribué des centres urbains possédant des communautés ethnoculturelles importantes. En collaboration avec le ministère du Patrimoine canadien, une partie de ces sources de renseignements a été affichée dans les tribunaux de citoyenneté et a été distribuée aux Néo-canadiens qui prononçaient leur serment de citoyenneté et a été distribuée aux Néo-canadiens qui prononçaient leur serment de citoyenneté.

Parmi les autres initiatives touchant les élections et appuyant la diversité canadienne en 1993-1994, citons des messages publicitaires diffusés à la radio dans 23 langues, dans 11 langues à la télévision et dans 8 langues dans la presse écrite (mis à part l'anglais et le français). En outre, au cours de la dernière année, les annonces publiées par Élections Canada dans les journaux ont paru dans 30 langues.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

En 1993-1994, la Commission de la fonction publique (CFP) s'est engagée dans plusieurs projets qui font la promotion de l'intégration de la diversité canadienne dans la fonction publique fédérale. La CFP a produit un vidéo et une trousse de formation intitulés Au delà des perceptions dans la gestion de la diversité, destinés principalement aux gestionnaires de la fonction publique. La CFP a de plus participé à un symposium intitulé «Tomorrow...A Journey of Two Paths». Son

Vancouver a l'intention de faire de ce programme d'échanges culturels et de travail un programme permanent.

VIA RAIL CANADA INC.

VIA Rail considère qu'elle fait preuve de «bon sens des affaires» en voyant à ce que toutes ses communications extérieures reflètent la composition ethnoculturelle du marché.

Au cours des 13 dernières années, des membres de la haute direction ont suivi une formation sur les relations interraciales et sur la promotion d'une participation égale de toutes les collectivités ethnoculturelles à la société canadienne. Cette formanditée par le ministère du Patrimoine canadien.

En 1993-1994, VIA Rail a consulté divers groupes extérieurs pour cerner les préférences et les comportements qui seraient appréciés par les clients des communautés et les comportements qui seraient appréciés par les clients des uniformes conviennent maintenant de façon générale aux Canadiens de diverses origines culturelles. Elle a également modifié ses menus de repas et de boissons. Des aliments végétariens et kascher, par exemple, sont maintenant offerts aux voyageurs.

VOLLES ORGANISMES

Les contributions du Tribunal de l'aviation civile et de l'Administration de pilotage des Laurentides Canada sont exposées aux annexes A et B.

ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE

es ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôle d'administrer les programmes destinés aux fonctionnaires, de gérer les achats et les installations de l'État, de fournir des services aux ministres de la Couronne, de recueillir des données sur tous les aspects de la vie au Canada et d'organiser les élections et les référendums fédéraux. Ils sont aussi chargés d'établir les normes felatives à l'administration gouvernementale et de s'assurer que les ministères et organismes respectent ces normes.

CENTRE CANADIEN DE GESTION

Le Centre canadien de gestion assure la formation des fonctionnaires. Ses cours sur la diversité ethnoculturelle aident les institutions fédérales à s'adapter et à intégrer des membres des collectivités ethnoculturelles dans l'ensemble de la société canadienne.

La Société du port de Vancouver possède une banque de données sur les 18 langues différentes parlées par ses employés. La communication dans les langues non officielles est essentielle aux activités d'expédition du port. On a recours à cette banque pour traduire et interpréter simultanément divers renseignements, que ce soit avec des clients éventuels, au cours de visites du port avec des dignitaires étrangers, etc.

La Société sollicite une participation communautaire dans les affaires des quartiers voisins en annonçant ses réunions dans la presse chinoise. Cette année, elle a décidé de voir à ce que l'importante population sino-canadienne voisine soit informée des événements importants qui se produisent dans le port. Les grandes initiatives du port en 1994 ont été annoncées dans la presse chinoise et anglaise. Lors de la journée portes ouvertes de la Société concernant la modification du passage aérien au-dessus de la Main Street, située dans le grand Chinatown de Vancouver, on a sollicité activement l'opinion de la communauté sino-canadienne.

La Journée du port 1994 a été un autre événement ayant reçu beaucoup de publicité. Il s'agit d'une activité importante et bien en vue à Vancouver. On tient alors une journée d'accueil dans le port - de loin le plus grand au Canada - avec la collaboration de tous les éléments de la communauté navale. En grande partie grâce à la publicité de la Société du port de Vancouver, on estime qu'environ le tiers des visiteurs étaient d'origine asiatique.

La Société entretient aussi une relation très particulière avec l'école primaire et secondaire Britannia. Il s'agit d'un partenariat permanent et actif avec l'une des écoles les plus multiculturelles de Vancouver. À Britannia, on trouve une forte proportion d'enfants autochtones, un très grand pourcentage d'enfants nés à l'étranger, ainsi qu'un nombre exceptionnellement élevé (90 p. 100) d'enfants dont la langue maternelle n'est pas l'anglais.

La Société du port de Vancouver a des contacts hebdomadaires avec l'école. Le partenariat comprend une vaste gamme d'activités : une bourse d'études de 500 \$ destinée à un étudiant de 12° année pour services communautaires; le parrainage d'événements culturels; la visite d'employés du port qui offrent des ateliers sur des d'événements culturels; la visite d'employés du port qui offrent des ateliers sur des vajets marins comme les déversements de pétrole, l'art marin, le «Captain Vancouver», etc. Pour leur part, les enfants vont visiter des navires, le port et les terminaux. Les étudiants de 12° année se rendent aussi à la Société pour des stages de travail de deux semaines.

En 1993-1994, la Société du port de Vancouver a entrepris un programme d'échanges culturels et de travail avec le port de Sept-Îles au Québec. Deux étudiants de Britannia et deux autres de Sept-Îles ont commencé le programme à Vancouver comme préposés stagiaires à l'accueil de croisières aux terminaux des paquebots. Ils ont tous travaillé dans les deux ports au cours de l'été. La Société du port de

St. Catharine's et Montréal. visiteurs étrangers. Ce service est particulièrement utile aux écluses de

TRANSPORTS CANADA

à la navigation.

des eaux navigables en ce qui a trait à la construction de ponts susceptibles de nuire Transports Canada a examiné les renseignements concernant la Loi sur la protection certain nombre de questions. C'est ce que l'on a fait, par exemple, lorsque de collectivités autochtones et autres membres des collectivités touchées par un Au cours de 1993-1994, Transports Canada a sondé régulièrement les représentants

Transports Canada donne à ses employés des congés religieux et fournit aussi un

par exemple. espace où les employés peuvent se livrer à leurs pratiques religieuses, des prières

pour que les sélections de personnel tiennent compte de la diversité du Canada. journaux des collectivités ethnoculturelles. Transports Canada met tout en oeuvre réserves. Certains des bureaux régionaux annoncent des offres d'emploi dans les d'enseignement autochtones et participe à des journées carrière dans les écoles des Le Ministère tient des campagnes de recrutement dans les établissements

SOCIETÉ DU PORT DE VANCOUVER

collectivité qu'elle sert, en particulier à cause de sa publicité. Vancouver croit qu'elle est vue comme un lieu de travail multiculturel par la toute origine à poser leur candidature aux postes annoncés. La Société du port de considère en outre que la façon dont elle est perçue encouragera les Canadiens de terminaux des paquebots de croisière, les services communautaires, etc. La Société initiatives de promotion du port, dans les visites du port, les opérations des quotidiennes de la Société du port de Vancouver. Elle joue un rôle dans ses La politique sur le multiculturalisme joue un rôle dans bon nombre des activités

professionnelles et des niveaux de traitement. de son personnel de même qu'au plan de la répartition dans les catégories chapitre de la représentation des membres de collectivités ethnoculturelles au sein haute direction. En 1993-1994, elle a obtenu un taux de réussite très élevé au ainsi que ses statistiques de promotion et en discute aux réunions annuelles de la La Société du port de Vancouver examine ses données annuelles en matière d'emploi

On prévoit offrir cet atelier aux nouveaux employés chaque année. soit de nouveaux employés ou d'employés qui avaient raté les ateliers antérieurs. vingtaine d'employés y ont participé, soit environ 12 p. 100 de l'effectif. Il s'agissait harcèlement qui comportait un élément sur la harcèlement racial. Près d'une Au cours de 1993-1994, la Société a organisé un atelier de deux heures sur le

SOCIĘTÉ DU PORT DE HALIFAX

Les administrateurs de la Société du port de Halifax sont conscients du fait qu'ils doivent répondre aux besoins d'un public diversifié s'ils veulent conserver leur clientèle. Les cartes d'affaires du personnel de la Société, par exemple, sont rédigées en différentes langues dont le chinois. Les groupes de réflexion créés par la Société ont constaté que le fait d'être situé dans une ville portuaire constituait un avantage important pour ce qui est de l'adaptation à la diversité ethnoculturelle.

WARINE ATLANTIQUE S.C.C.

 $\label{thm:constraint} \begin{tabular}{l} Marine Atlantique a souligné la journée du 21 mars en distribuant des macarons et en plaçant des affiches antiracisme dans des endroits bien en vue. \\ \end{tabular}$

OFFICE NATIONAL DES TRANSPORTS DU CANADA

L'Office national des transports (ONT) fournit à ses gestionnaires une copie du texte de la Loi et des lignes directrices afin qu'ils mettent ces dispositions en application. Les gestionnaires sont également invités à réexaminer tous les programmes existants, de même que les programmes en cours de préparation, pour s'assurer qu'ils sont conformes à la politique de multiculturalisme.

À l'ONT, on revoit régulièrement les critères et procédures de recrutement et de formation pour s'assurer qu'ils sont exempts de toute partialité pouvant causer des préjudices à des membres des communautés ethnoculturelles. On vérifie également si ces critères et procédures ne comportent pas des exigences inutiles pouvant nuire à l'avancement ou à la promotion de certains employés de l'organisme.

Au cours de l'exercice 1993-1994, le président de l'ONT a transmis à tous les membres du personnel une note de service décrivant les avantages d'une société diversifiée, sur les plans économique, social et culturel. L'Office a aussi offert à tous ses gestionnaires la possibilité de suivre des cours de sensibilisation et de formation sur la gestion de la diversité. Les employés ont reçu une brochure explicative sur la politique de multiculturalisme.

ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT

En 1993-1994, le personnel de l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent a fait l'inventaire des compétences linguistiques de ses employés à partir des réponses obtenues dans les questionnaires sur les langues officielles. On a demandé à des employés de se porter volontaires comme guides de visites et on a établi une liste des volontaires possédant des compétences linguistiques particulières.

Les employés ayant les compétences linguistiques et culturelles nécessaires aident à recevoir des visiteurs canadiens provenant de communautés ethnoculturelles et des

REVELSATION DE L'ENGRERENT DU GOUVERNEMT EN 1993-1994

VALUES OBCANISMES

Les réalisations du Conseil canadien des relations du travail sont décrites à l'annexe B.

Transports

O e secteur comprend deux des principaux transporteurs ferroviaires du pays ainsi que les organismes qui ont pour rôle d'établir les politiques et les normes dans le domaine des transports. Il comprend aussi les sociétés qui dirigent les ports du Canada ainsi que les administrations de pilotage qui guident les navires dans nos ports et nos voies navigables intérieures. Les administrations de pilotage, dont le champ d'activité s'étend aux côtes de l'Atlantique et du Pacifique, au fleuve Saint-Laurent et aux Grands Lacs, desservent des ports répartis sur de vastes régions.

CANADIEN NATIONAL

En 1993-1994, le Canadien National (CN) a complété un programme national de formation et de sensibilisation intitulé «Gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée». Plus de 3 000 cadres ont profité de ce programme visant à les initier aux différences culturelles et à leur enseigner la façon de réagir face à ces différences.

Dans l'Ouest canadien, le CM s'est engagé dans un programme ayant pour objectif de sensibiliser ses gestionnaires locaux aux problèmes et à la culture autochtones et d'informer les bandes autochtones locales des questions qui intéressent le CM. En octobre 1993, 52 chefs autochtones ont assisté à une réunion organisée à Prince George par le CM. À l'automne 1994, on a repris la même activité, mais en y ajoutant un banquet, des présentations et des discussions libres entre les Autochtones et les gestionnaires du CM.

Les gestionnaires du CN se fixent chaque année des objectifs en ce qui concerne le recrutement dans les communautés ethnoculturelles. Ils incitent les gens à adresser des demandes d'emploi, par des activités d'action directe ayant pour cibles les organisations qui représentent des communautés ethnoculturelles dans les différentes régions du pays. Dans les régions où ces communautés sont sous-représentées, les gestionnaires du CN font aussi des démarches pour recruter des employés qualifiés chez les groupes minoritaires.

Le CN a commandité une conférence sur la gestion de la diversité qui a eu lieu à Montréal. Cette conférence a été organisée conjointement par la Ville de Montréal et par le Centre de recherches-action sur les relations interraciales. L'un des ateliers de la conférence a été animé par un gestionnaire du CN.

et autochtones. Dans le rapport annuel d'évaluation du rendement des gestionnaires, une section est consacrée à l'application des politiques concernant les groupes sous-représentés.

La Monnaie royale canadienne commercialise ses produits et services dans l'ensemble du Canada et dans plus de 60 pays, et elle considère que pour continuer à avoir du succès, elle doit veiller à répondre aux besoins de sa clientèle. Elle sait tenir compte du caractère multiculturel du Canada dans sa publicité, dans ses documents de promotion et dans ses communications.

En 1993-1994, la Monnaie royale canadienne a mis davantage l'accent sur le service à la clientèle dans ses activités de formation. Elle projette maintenant d'intégrer un volet sur la gestion de la diversité dans ses ateliers de formation sur le service à la clientèle et sur les communications avec le public.

En 1993, la Monnaie royale canadienne a fait l'acquisition de vidéocassettes destinées à sensibiliser ses employés au multiculturalisme. Ces vidéocassettes traitent de sujets comme la discrimination en milieu de travail, en plus de sensibiliser les employés aux problèmes que peut poser une main-d'oeuvre diversifiée.

La Monnaie royale canadienne accueille souvent des représentants des pays avec qui elle fait affaire. Pour traiter avec cette clientèle, elle fait donc appel à ses employés de la Division du marketing et des ventes qui possèdent les connaissances linguistiques et culturelles appropriées. Ses systèmes d'information sur les ressources humaines ont été adaptés pour indiquer les antécédents ethnoculturels et les connaissances linguistiques de ses employés. La Monnaie toyale canadienne considère que cette formule a fait ses preuves comme moyen d'améliorer le service.

En 1994, la Division du marketing et des ventes de la Monnaie royale canadienne s'est lancé dans un vaste projet de recherche afin de recueillir des informations sur sa clientèle. L'entreprise avait pour but de renseigner la Monnaie royale canadienne sur l'orientation à donner à ses futures campagnes de marketing. Les membres des groupes de réflexion étaient représentatifs de l'ensemble des groupes multiculturels du Canada.

Les efforts que déploie la Monnaie royale canadienne dans le domaine du marketing sont le fruit de recherches et d'enquêtes menées au Canada et à l'étranger sur les Canadiens des divers groupes ethnoculturels. En 1994, elle a fait paraître pour la première fois des annonces dans un journal canadien de langue chinoise, dans le but d'atteindre ce marché. Pour sa campagne de marketing d'automne-hiver (publication d'un catalogue, annonces dans la presse écrite, etc.), elle s'est également servi des commentaires faits par des clients de diverses origines ethniques. Les modèles ainsi utilisés dans sa publicité sont bien représentatifs de la réalité multiculturelle du Canada.

Services et normes

Les institutions regroupées sous cette rubrique offrent des services au public de réglementer les activités commerciales et d'établir des normes dans ce domaine.

SOCIĘLĘ CYNYDIENNE DES POSTES

La Société canadienne des postes (SCP) met en valeur les particularités du Canada en émettant des timbres commémoratifs illustrant des éléments représentatifs de notre histoire et de notre culture. En mai 1993, soit 96 ans après l'arrivée des premiers Doukhobors dans l'ouest du Canada, la SCP a produit un timbre spécial illustrant un couvre-lit doukhobor remarquable, qui est maintenant conservé au Musée des civilisations.

En 1993, la SCP a ajouté quatre nouveaux timbres à sa série des Fêtes mettant en valeur le patrimoine multiculturel du Canada. Cette série, qui a été lancée en 1991, rappelle les diverses légendes et les divers noms associés au personnage porteur de cadeaux pour les enfants durant la saison des Fêtes. Parmi les personnages illustrés sur les timbres de la saison 1993-1994, on retrouve le Swieta Mikotaj de la Pologne, le Ded Moroz de la Russie, le Father Christmas de l'Australie et le Santa Claus de l'Amérique du Nord.

Chaque année, près d'un million d'enfants écrivent au Père Noël. Des employés de la SCP donnent de leur temps pour lire toutes ces lettres qui sont rédigées en anglais, en français, en langues autochtones et en près de 16 autres langues. Ces assistants du Père Noël écrivent une réponse personnalisée à chaque enfant dans sa langue, après avoir déterminé si le correspondant était un garçon ou une fille.

La SCP a souligné la journée du 21 mars en communicant des messages spéciaux par courrier électronique, dans des bulletins, au moyen d'affiches et de macarons et à l'occasion de réunions, de conférences et d'ateliers auxquels participait le personnel. Le ministère du Patrimoine canadien a tenu un atelier de sensibilisation d'une demi-journée, à cette occasion, dans les locaux de la SCP.

La SCP commandite aussi de nombreuses manifestations et organisations communautaires aux niveaux national, régional et local. Elle a parrainé et encouragé la participation de ses employés à la course annuelle de «Dragon-Boats», à Vancouver, ainsi qu'au «Ekiden», l'équivalent japonais du «Pony Express».

WONNVIE BOXVTE CYNYDIENNE

La Monnaie royale canadienne procède périodiquement à un examen de ses pratiques en matière de recrutement et de promotion, dans le but d'éliminer tout ce qui pourrait nuire à l'avancement des membres des communautés ethnoculturelles

LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

En 1993-1994, le Ministère a profité au maximum des divers programmes offerts aux institutions fédérales pour faciliter l'embauche de personnes issues des communautés ethnoculturelles. Le Ministère est resté en contact avec ces communautés, il a participé à des salons des carrières à des fins de recrutement et il a puisé dans le fonds alloué au Programme des mesures spéciales pour embaucher d'autres membres des communautés ethnoculturelles. Il a aussi engagé des étudiants d'autres membres des communautés ethnoculturelles. Il a aussi engagé des étudiants dans le cadre du Programme d'été pour étudiants autochtones et de race noire.

Le Ministère a aussi participé au Programme de perfectionnement des cadres, en vertu d'une entente de parrainage avec le Centre canadien de gestion. Ce programme vise à former des membres des communautés ethnoculturelles qui ont atteint un niveau supérieur, afin de créer une réserve de candidats aptes à occuper des postes de direction chez ces groupes minoritaires.

Chaque direction et chaque bureau régional du Ministère doivent rendre compte régulièrement des progrès qu'ils réalisent dans l'application de la politique de multiculturalisme, en fournissant notamment des données sur l'emploi.

À Montréal, un comité sur le multiculturalisme, composé de dix employés issus de différentes communautés ethnoculturelles, assure un lien direct entre le Ministère et diverses associations, comme le Centre Pan-Africa, la Federation of Filipinos et la South Asian Women's Association.

Le conseiller ministériel pour les affaires autochtones invite souvent des membres des communautés autochtones à participer aux séances de formation multiculturelle parfois organisées à l'intérieur des réserves. Le Ministère fait aussi appel à des gens de l'extérieur pour préparer des cours sur les relations interculturelles et interraciales, et il tient un répertoire des cours sur les relations interculturelles et interraciales, et il tient un répertoire des comités permanents qui sont consultés au sujet de la prestation des services.

En 1993-1994, certains bureaux du Ministère ont organisé des activités pour souligner le «Mois de l'histoire des Noirs»; ils ont distribué des calendriers illustrés montrant la vie et les réalisations des Noirs, ainsi que le programme des activités du «Mois de l'histoire des Noirs».

VOLLEES ORGANISMES

Les réalisations d'Énergie atomique du Canada Limitée, de la Commission de contrôle de l'énergie atomique, du Bureau fédéral de développement régional (Québec) et de l'Office national de l'énergie sont décrites à l'annexe A.

pour son programme EAC, afin de mieux servir les entreprises et les particuliers autochtones.

L'orientation du programme EAC est déterminée par trois conseils économiques autochtones. Les 34 membres de ces conseils représentent divers secteurs de l'industrie présents dans les communautés autochtones et non autochtones. Tous les conseils comptent des représentants des groupes autochtones (Indiens inscrits, Métis et Inuit) et ils collaborent à l'exécution d'importants programmes de développement des entreprises au profit des communautés autochtones. Les membres de ces conseils sont choisis pour leur expérience des affaires et pour leur dévouement à la cause du développement économique autochtones.

Un peu partout au pays, les employés d'Industrie Canada utilisent régulièrement leurs connaissances linguistiques et culturelles dans l'exercice de leurs fonctions. Il arrive souvent, aussi, que des employés affectés au programme FEDNOR, une initiative de développement économique du nord de l'Ontario, communiquent en chinois, en finlandais et en italien avec la clientèle, en plus d'utiliser les deux langues officielles. À Winnipeg, le personnel fournit parfois des services en allemand et en ukrainien.

Au cours de l'exercice 1993-1994, Industrie Canada a participé à plusieurs événements spéciaux, dont la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Le sous-ministre a transmis à tous les membres du personnel une note de service décrivant les avantages d'une société diversifiée, sur les plans économique,

service décrivant les avantages d'une société diversifiée, su social et culturel,

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA

Toute personne qui se présente à une entrevue de sélection, au Conseil national de recherches du Canada (CNRC), doit d'abord avoir suivi le cours «Gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée».

Le CNRC a souligné la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale en organisant un certain nombre d'activités dans la Région de la Capitale nationale et ailleurs, notamment un concours d'affiches qui a remporté un vif succès auprès des employés et de leurs enfants.

REVEUU CANADA (ACCISE, DOUANES ET IMPÔT)

TAKENO CHIMADA (ACCIDE, DOUANES EI IMPOI)

Le ministère du Revenu national (Accise, Douanes et Impôt) compte sur les connaissances culturelles et linguistiques de certains de ses employés pour servir ses clients dans les langues autres que l'anglais et le français. Les bureaux du Ministère, dans les différentes régions du pays, tiennent à jour des listes de ces

employés.

LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

EINVNCES CYNYDY

de multiculturalisme, dans le cadre du programme d'orientation du Ministère. En 1993-1994, les nouveaux employés ont reçu de la documentation sur la politique la politique de multiculturalisme organisée par le ministère du Patrimoine canadien. Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), ont été invités à une séance d'information sur publique. Tous les employés du ministère des Finances, de même que ceux du sur l'ouverture aux différentes cultures offerte par la Commission de la fonction recrutement universitaire du Ministère ont pu bénéficier d'une séance de formation Les gestionnaires de Finances Canada qui étaient intéressés au programme de

employés qui connaissent des langues étrangères. système d'information sur le personnel, qui permettra de savoir quels sont les ukrainienne, russe et espagnole). À cet égard, on est à mettre en place un nouveau des délégations étrangères (en 1993-1994, ils ont rencontré les délégations de nombreuses langues et ils se servent de cet atout lorsqu'ils doivent rencontrer Les employés de la Direction des finances et du commerce internationaux parlent

premier Salon des carrières pour les étudiants autochtones. Canada et du SCT pour l'examen des enjeux. Le Ministère a également participé au vedette un groupe de musiciens autochtones, et une réunion mixte de Finances présentation de costumes traditionnels autochtones, des spectacles mettant en avec le Secrétariat du Conseil du Trésor. Le Ministère a notamment organisé une Finances Canada a donc parrainé un certain nombre d'activités, en collaboration L'année 1993 a été désignée l'Année internationale des populations autochtones.

PÉCHES ET OCÉANS CANADA

pêcheurs vietnamiens et du bureau régional du ministère du Patrimoine canadien. de représentants du Ministère, de la Fraternité des Autochtones, de l'Association des secteur de la pêche du saumon au filet maillant. Ce groupe de travail est composé Le ministère des Pêches et des Océans a créé un groupe de travail qui s'occupe du

au Ministère en expliquant les règlements de la pêche aux pêcheurs canadiens-Pêches et Océans Canada, qui est d'origine vietnamienne, a été d'un grand secours pêcheurs vietnamiens, qui est publié à Vancouver. En 1993-1994, un employé de Pêches et Océans Canada collabore régulièrement au journal de l'Association des

vietnamiens de la côte ouest.

INDUSTRIE CANADA

Le Ministère s'efforce également de recruter des agents de commerce autochtones de ses employés pour offrir de meilleurs services à sa clientèle autochtone diversifiée. permet au Ministère de mettre à profit les connaissances linguistiques et culturelles Entreprise autochtone Canada (EAC) est un programme d'Industrie Canada qui

SOCIĘTÉ D'ASSURANCE-DÉPÔTS DU CANADA

La Société d'assurance-dépôts du Canada a tenu une série d'ateliers portant sur l'élimination du harcèlement en milieu de travail et comportant un volet spécial sur la diversité culturelle canadienne. Tous les employés ont été invités à participer, et la plupart l'ont fait.

SOCIĘTÉ DE DÉVELOPPEMENT DU CAP-BRETON

La Société de développement du Cap-Breton a lancé un programme pilote de formation destiné à renseigner les nouveaux cadres sur les questions relatives à la diversité ethnoculturelle et à l'équité en matière d'emploi.

ENAIRONNEMENT CANADA

Environnement Canada a pris des mesures pour informer ses gestionnaires de leurs responsabilités en ce qui a trait à la diversité. L'un des points importants qui est rappelé aux gestionnaires est le suivant : lorsque le Ministère recrute des personnes provenant des communautés ethnoculturelles, les membres du comité de sélection doivent s'assurer qu'au moins l'un d'entre eux a reçu une formation en matière de diversité.

Pour souligner la journée du 21 mars, qui est la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le Ministère a tenu dans la Région de la Capitale nationale une conférence intitulée «Le racisme : fiction et réalités». De nombreuses personnes ont participé à cette conférence qui visait à sensibiliser les gens à la question du racisme. Des kiosques d'information avaient aussi été installés dans le hall des deux principaux édifices du Ministère, dans la RCN.

BYNONE ŁĘDĘKYTE DE DĘNETOŁBEWENI

La Banque fédérale de développement offre des programmes de formation conçus spécialement pour les entrepreneurs issus des communautés ethnoculturelles. La Banque encourage ses employés capables de s'exprimer en d'autres langues que le français et l'anglais à utiliser ces langues dans leurs contacts avec ces clients. Plusieurs des publications de la Banque sont destinées aux membres de ces communautés : elles sont donc également produites en d'autres langues que le français et l'anglais.

La Banque s'occupe d'annoncer les occasions d'emploi en collaboration avec les associations ethnoculturelles, et elle bénéficie des conseils de huit comités consultatifs sur le monde des affaires. Elle compte sur l'appui de ces comités pour administrer les programmes de formation mentionnés. Ce réseau de comités consultatifs s'est avéré très utile, puisque les besoins en matière de formation et de conseils varient d'une communauté ethnoculturelle à l'autre et d'une région à l'autre.

parfois partie eux-mêmes de ces visites. téléphone avec d'autres pays pour organiser des visites commerciales; ils font étrangères. Ces employés sont également susceptibles de communiquer par

VOLKES OBCYNISMES

Société du crédit agricole Canada. Commission canadienne du lait, de la Commission canadienne du blé et de la L'annexe B décrit la contribution de l'Office du transport du grain, de la

Environnement, finances et développement

d'encourager les entreprises à investir. canadien, de protéger les dépôts bancaires, de percevoir les revenus de l'Etat et technologique et l'investissement. D'autres s'occupent de gérer le système monétaire de promouvoir la recherche et le développement afin de favoriser l'innovation de gérer et de réglementer les ressources naturelles et énergétiques du Canada et ertains des ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôles

à une consultation publique auprès de la communauté noire de la Nouvelle-Ecosse En 1993-1994, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique a procédé AGENCE DE PROMOTION ÉCONOMIQUE DU CANADA ATLANTIQUE

afin de mieux cerner les façons d'aider les entrepreneurs de race noire.

Banque du Canada; ces compétences sont mises à profit pour offrir des services Outre le français et l'anglais, 54 langues au total sont parlées par les employés de la BANQUE DU CANADA

exemptes de préjugés. Elle favorise la compréhension et l'appréciation de la La Banque offre toujours une formation en techniques de recrutement et d'entrevue d'interprétation à l'intention des visiteurs, au besoin.

des progrès réalisés au chapitre de la représentation des minorités visibles. diversité à travers des comités internes et, chaque année, elle procède à l'examen

sept langues minoritaires. la télévision. La Banque prépare maintenant une bonne partie de sa publicité en paraissent dans les journaux des minorités ethniques et, depuis quelques temps, à groupes cibles pour mettre à l'essai le matériel publicitaire. Diverses réclames conjointement avec Finances Canada. Partout au pays, on a fait appel à des transparaît dans la campagne pour les obligations du Canada, organisée Depuis de nombreuses années, la sensibilisation à la diversité canadienne

Le Programme d'orientation des cadres intermédiaires du Ministère et son Programme d'orientation en gestion des superviseurs comprennent un module sur la gestion de la diversité. Le Ministère offre également un atelier de deux jours sur la gestion de la diversité.

Les employés du Ministère utilisent leurs connaissances linguistiques dans l'élaboration de politiques, la recherche, la production et l'inspection d'aliments, de même que les services de marketing international. Ils sont en effet appelés non seulement à travailler avec des groupes communautaires et des intervenants au seulement à travailler avec des groupes communautaires et des intervenants au Sanda même, mais aussi à élargir les réseaux qu'entretient le Ministère avec des spécialistes de l'étranger, en Suède et en Allemagne, et de plus en plus en Amérique du Sud, au Mexique et au Japon.

Le secteur agro-alimentaire du Ministère mène des recherches pour développer de nouveaux produits susceptibles d'intéresser les diverses communautés culturelles du pays. Les chercheurs d'origine ethnique ont aidé par leurs conseils au développement de ces produits alimentaires.

En outre, ces employés ont favorisé la création de réseaux avec diverses communautés ethnoculturelles. Ils ont notamment aidé à établir des contacts réguliers entre le Ministère et les entreprises qui fabriquent des aliments pour lesquels il existe un marché dans certaines communautés ethnoculturelles.

Le Ministère a pris part au Salon des carrières pour les étudiants autochtones, tenu en novembre 1993 dans la Région de la Capitale nationale. Cette rencontre lui a permis de diffuser de l'information et de promouvoir la formation de réseaux avec les Autochtones, à l'intérieur comme à l'extérieur du gouvernement.

Les activités ministérielles de sensibilisation sont exécutées sous la gouverne directe des cadres supérieurs. Ces activités comprennent notamment la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Pour l'occasion, le Ministère a organisé des présentations par des conférenciers invités, des projections vidéo, des expositions et d'autres événements spéciaux.

Commission canadienne des grains

Les dirigeants de la Commission canadienne des grains tiennent des registres sur les organisations ethnoculturelles, et leur transmettent les offres d'emploi qu'ils reçoivent. Ils ont effectué des visites de recrutement dans des collectivités et des écoles autochtones, et fait produire un vidéo sur les activités de la Commission à l'intention des écoles à majorité autochtone.

La Commission canadienne des grains demande à ses employés qui maîtrisent d'autres langues que le français ou l'anglais de prendre part aux tournées, aux visites et même aux rencontres sociales organisées pour les délégations commerciales



BEALISATIONS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

AFFAIRES ÉCONOMIQUES

Agriculture et alimentation

Les organismes fédéraux du secteur de l'agriculture et de l'alimentation ont pour même et à l'étranger, et de fraire de la recherche. Ces organismes favorisent la croissance, la stabilité et la compétitivité du secteur agro-alimentaire.

VCBICOLLURE ET AGRO-ALIMENTAIRE CANADA

Le ministère de l'Agriculture et de l'Agro-alimentaire a participé au Programme de perfectionnement des minorités visibles. Il a proposé quatre candidatures pour le projet pilote de 1993-1994. L'une des personnes proposées a obtenu une affectation de développement du leadership. Le Ministère a également proposé quatre candidatures pour le programme Diversité en matière de leadership, dont une a été retenue pour une affectation.

En 1993, Agriculture et Agro-alimentaire Canada a pris part à un projet pilote mené avec des Inuit de Tungasuvvingat, sous les auspices de la Commission de la fonction publique. Il a placé trois participants du programme de formation des Inuit qui en étaient à la période de stage, et deux de ces personnes ont obtenu des affectations de neuf mois.

En outre, le Ministère a lancé en 1994 un Programme d'emploi d'été à l'intention des élèves des écoles secondaires autochtones. Soixante postes ont ainsi été créés pour des élèves autochtones.

- un atelier en huit séances s'adressant principalement aux agents des douanes et
- portant sur les relations sociales;
- un colloque de deux jours sur la discrimination systémique dans les institutions.

Promotion de la recherche avancée

La conscience de notre diversité culturelle nous amène à vouloir mieux comprendre

.esmmos suon iup

Le Ministère soutient la recherche avancée, les programmes d'études avancées et la production de matériel pédagogique sur la diversité canadienne. Des conférences et des atéliers sont d'importants vecteurs d'information permettant aux participants de faire part des expériences qu'ils vivent face à la diversité. Deux conférences organisées en 1993-1994 portaient sur les sujets suivants :

 «Pluralisme et éducation : politiques et pratiques. L'apport de l'éducation comparée». Cette conférence qui a eu lieu au Centre des études ethniques de l'Université de Montréal, en mai 1994, a réuni des spécialistes de toute la francophonie, qui ont cherché ensemble des solutions à certains des problèmes que pose l'éducation dans un milieu pluraliste.

«Managing Human Resource/Labour Relations Diversity for Global Competitiveness». Cette conférence tenue à l'Université McMaster visait à situer dans une juste perspective et à faire mieux comprendre la gestion des ressources humaines, la diversité et la compétitivité mondiales. Elle a réuni de 35 à 40 universitaires et professionnels de la gestion du Mexique, des États-Unis et du Canada.

Par ailleurs, deux répertoires des études ethnoculturelles entreprises dans les universités canadiennes avec l'aide du Ministère ont été publiés et diffusés en 1993-1994. Ils ont pour titre Résultats des projets de recherche : une bibliographie, 1973-1988, et Projets de recherche subventionnés par le Programme des études ethniques canadiennes, 1973-1992. Les projets figurant dans ces publications ont été approuvés par un comité multidisciplinaire d'universitaires qui devait évaluer les propositions présentées.

fait contre la conjointe et la violence contre les femmes, ainsi que les mauvais traitements infligés aux enfants et aux personnes âgées.

Les communautés participantes ont ainsi pu s'enrichir mutuellement; cette tribune a aussi permis au personnel de plusieurs ministères fédéraux et organisations non gouvernementales d'en apprendre davantage sur la violence familiale et sur les besoins des communautés ethnoculturelles du Canada au chapitre de l'information. Le rapport qui a été rédigé à ce sujet est maintenant distribué par le Centre d'information national sur la violence dans la famille du ministère de la Santé.

La campagne du 21 mars

En 1994, le Ministère a encore une fois parrainé la campagne du 21 mars visant à souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Depuis qu'elle existe, cette campagne a mis à contribution des milliers de Canadiens et de Canadiennes pour l'organisation stratégique d'activités de sensibilisation qui suscritent également de nouvelles idées pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans tous les aspects de notre vie quotidienne.

La campagne du 21 mars menée par le Ministère repose sur un important partenariat avec les éducateurs, les milieux d'affaires et les syndicats, les médias, les ministères et les organismes fédéraux, et d'autres ordres de gouvernement. Parmi nos partenaires clés, il faut mentionner la Fédération canadienne des enseignantes et enseignantes, l'Association canadienne des chefs de police, et l'Association canadienne des chefs de police, et l'Association et enseignantes

«Si vous ne mettez pas fin au racisme, qui le fera?» Tel était le thème de la campagne de 1993-1994, qui invitait les gens à s'engager dans la lutte contre le racisme. On a innové cette année en organisant avec Benetton et MuchMusic. Musique Plus un concours de dessin pour un tee-shirt aur les relations interraciales. On a également produit un guide de l'enseignant qui fournissait aux professeurs du primaire et du secondaire de la documentation pouvant être utilisée en classe afin de sensibiliser les étudiants au racisme et à la discrimination raciale, et de les préparer à vivre dans une société pluraliste. Le guide a été conçu par des éducateurs pour le compte du Ministère, et distribué dans chaque école du pays.

Diverses institutions fédérales ont participé à la campagne de 1993-1994, que ce soit à titre individuel ou dans le cadre d'accords de copartainage pour l'organisation de différentes manifestations interactives devant susciter un franc dialogue entre Canadiens. Par exemple:

Canadiens. Par exemple:

- des ateliers sur l'appréciation de la diversité;
- une tribune sur le racisme à laquelle participait un ancien du Saskatchewan
 Federated Indian College;

les sources de financement et sur certaines questions d'ordre juridique et autres liées à l'acquisition du statut d'artiste.

Des introductions aux guides ont été rédigées par des artistes tels que Atom Egoyan, Joy Kogawa et John Alleyne. Ces textes font mieux comprendre au lecteur certains des obstacles auxquels ont fait face des artistes appartenant aux communautés ethnoculturelles. Sept titres ont été publiés dans la série Info-Arts: La danse au canada; Le film, la vidéo et la photographie au Canada; Le film, la vidéo et la photographie au Canada; Le musique au Canada; La création littéraire au Canada; Le arts populaires au Canada; Le arts plastiques au Canada; Le film, la vidéo et la sculpture; Le théâtre au Canada; Le arts plastiques au canada; Le

Le Ministère a aidé les responsables de l'émission Evening News de CBLT-TV, le canal de la CBC à Toronto, à examiner la façon dont la diversité ethnoculturelle de cette ville se reflète dans l'émission. Le contenu des émissions diffusées pendant deux semaines a ainsi été analysé. Les analystes ont déjà défini une nouvelle série de critères applicables aux reportages, et un comité spécial de la salle de nouvelles formulera certaines suggestions en vue d'améliorer la façon dont la ville est représentée. Une autre analyse du projet dans son ensemble sera réalisée afin de mesurer les progrès accomplis.

La ville de Winnipeg a déclaré l'année 1994 «Année de l'harmonie raciale». Ce projet était une entreprise conjointe de la ville, de la province, du ministère du Patrimoine canadien et de groupes communautaires de Winnipeg. Une série de rencontres organisées dans le cadre de ce projet sous le titre «Winnipeg Talks» a rassemblé un large éventail de citoyens qui ont discuté de racisme et d'harmonie sociale.

L'année 1993 a aussi été l'Année de l'harmonie interculturelle et interraciale à Montréal. Le Ministère a aidé la ville à lancer divers projets d'éducation publique, dont la création d'une chorale interculturelle d'enfants, d'un programme de formation à l'intention des jeunes appartenant à une minorité visible au sein du mouvement la vie dans l'harmonie. Le lieutenant à une minorité visible au sein du mouvement la vie dans l'harmonie. Le lieutenant-gouverneur du Québec a décerné le «Prix de dans l'harmonie. Le lieutenant-gouverneur du Québec a décerné le «Prix à vie dans l'harmonie sociale.

.

La violence familiale

Une séance d'information communautaire de deux jours sur la violence familiale et les communautés ethnoculturelles a été organisée en mars 1994 par le Ministère, en collaboration avec la Division de la prévention de la violence familiale, au ministère de la Santé, et avec le ministère du Solliciteur général du Canada. Quarante et un travailleurs de première ligne appartenant à plus de vingt communautés un travailleurs de première ligne appartenant à plus de vingt communautés ethnoculturelles de tout le Canada ont discuté de questions entourant les voies de ethnoculturelles de tout le Canada ont discuté de questions entourant les voies de

bonnes méthodes d'éducation des enfants, et ce, dans le but de réduire l'aliénation des jeunes et de favoriser les interactions sociales positives. Le plan d'action dressé dans la foulée de ces discussions sera réalisé par les regroupements locaux.

Le Ministère a soutenu les efforts que déploie l'Association canadienne du transport urbain pour mettre sur pied un programme de sensibilisation des chauffeurs d'autobus à la diversité culturelle de leur clientèle. Les villes d'Ottawa, de Toronto et de Regina ont pu profiter de ce projet.

Sensibilisation du public

Les mesures d'éducation publique aident les Canadiens et les Canadiennes à mieux comprendre leur diversité. De concert avec divers partenaires, le Ministère fournit à la population de l'information sur les institutions canadiennes et sur la façon d'avoir accès à leurs services, sur les meilleures façons de lutter contre le racisme et sur notre riche patrimoine culturel. Le tout peut revêtir la forme de publications, de spectacles, de projets audiovisuels et cinématographiques, de projets de recherche et de ressources documentaires.

Un projet de «sensibilisation à l'Holocauste» a reçu l'appui du Ministère, car certains indices laissent croire que les étudiants ont besoin d'être davantage renseignés sur la propagande raciste. Le Congrès juif canadien a monté ce projet, dans le cadre duquel des survivants de l'holocauste se sont rendus dans différentes écoles du Canada pour y parler de l'expérience qu'ils ont vécue. À ces présentations s'ajoutaient une vidéocassette et des publications conçus pour le programme. Il s'agissait de donner aux étudiants des outils leur permettant de répondre à la propagande raciste voulant que l'holocauste n'ait jamais existé.

Le Ministère a également contribué financièrement à la production de matériel éducatif conçu en Colombie-Britannique. Il s'agissait d'une dramatique télévisée et d'un guide de l'enseignant destinés à sensibiliser les enfants aux défis qui les attendent s'ils veulent aider certaines institutions comme les écoles à devenir plus accessibles aux nouveaux Canadiens.

Les arts contribuent à notre qualité de vie et au pluralisme culturel inhérent à la société canadienne. Cependant, beaucoup de Canadiens ne peuvent participer pleinement à la vie des arts pour diverses raisons. À ce chapitre, l'une des principales voies d'accès réside dans l'information : obtenir des services et de l'aide et comment en apprendre davantage aur les expériences vécues par autrui. Pour rendre cette information plus accessible, le Ministère a publié une série de sept guides intitulée information plus accessible, le Ministère a publié une série de sept guides intitulée info-Arts, qui vise à encourager les Canadiens provenant de tous les horizons culturels à participer activement à la riche vie artistique de notre pays. Chaque guide contient à participer activement à la riche vie artistique de notre pays.

horizons pour les aider à travailler tous ensemble à offrir des services également

Le Ministère a appuyé la réalisation de la deuxième étape d'un projet de dont ils offrent ces services. accessibles à tous et à tenir compte des différentes réalités culturelles dans la façon

laquelle les services d'urgence répondent aux besoins d'une population diversifiée. d'offrir des services d'interprétation culturelle, et sur l'évaluation de l'efficacité avec destinés à une clientèle multiculturelle, sur l'élaboration d'un plan permettant Hospital. Ce projet portait sur la formation du personnel hospitalier aux soins Toronto, le York Central Hospital, le York County Hospital et le Markham-Stoufville changement institutionnel mené dans trois hôpitaux de la région d'York, au nord de

programmes de travail social de premier et de deuxième cycle. formulées en vue de la mise sur pied d'un projet fructueux d'action positive dans les particuliers. Au terme de ces consultations, des recommandations ont été ethnoculturelles et les personnes ayant un handicap, ainsi que leurs besoins auxquels font face les étudiants appartenant aux minorités autochtones et entreprendre une série de consultations qui avaient pour but de cerner les obstacles Par ailleurs, le Ministère a aidé l'Ecole de travail social de l'Université du Manitoba à

L personnes d'origines diverses si nous voulons édifier une société qui fait vraiment l est essentiel de promouvoir le respect mutuel et la compréhension entre Relations interraciales et intergroupes

les horizons. Canada voulant stimuler le respect et la compréhension entre citoyens venus de tous certain nombre de projets lancés en 1993-1994 par différentes organisations du patrimoine diversifié des Canadiens et Canadiennes. Le Ministère a appuyé un entre certains groupes nuisent à la formulation d'une identité canadienne inspirée du une place à chacun de ses membres. Les tensions raciales et les tensions qui existent

pacifique pour le bénéfice de tous les citoyens. pousser plus loin leurs travaux en vue de créer une communauté plus sûre et plus meilleures relations interraciales et permis à des organisations communautaires de Cross-Cultural Focus». Ces colloques, réalisés avec l'aide du Ministère, ont favorisé de 100 dirigeants communautaires et portant sur le thème «Building Communities with a communautaires à l'organisation de trois colloques d'une journée destinés à plus de La municipalité de Merritt, en Colombie-Britannique, a collaboré avec des organismes

l'image déformée que les médias véhiculent d'eux. Une conférence dont l'objectif musulmans selon laquelle l'intolérance s'est aggravée depuis la Guerre du Golfe, et sur Le projet «Empowerment in the Nineties» était centré sur la perception des Canadiens

la discussion sur le renforcement de la famille grâce à l'éducation familiale et à de visait en partie à aider les Canadiens musulmans à faire face à ces problèmes a suscité

LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

canadienne. d'une stratégie pour contrer la réapparition de groupes haineux dans la société divers partenaires du gouvernement et du secteur communautaire à l'élaboration la haine ou le préjugé» qui a eu lieu en 1994. Ces deux organismes collaborent avec abordés à l'atelier qui avait pour titre «La réponse policière aux crimes motivés par diverses possibilités d'action relativement à un certain nombre de points importants Des porte-parole du Patrimoine canadien et du Solliciteur général examinent

au personnel de la Dalhousie Law School le point de vue des minorités. interculturelle pour mieux faire comprendre aux étudiants, au corps enseignant et ce programme, on a également mis sur pied des activités de sensibilisation travaux dirigés de la formation préparatoire aux études de droit. Dans le cadre de tutorat et à l'établissement d'une documentation appropriée pour les cours et les juridique grâce à des stratégies de recrutement des étudiants, à un programme de contribue à amener davantage d'Autochtones et de Noirs au sein de la profession Blacks and Micmacs Law Program de la Dalhousie Law School. Ce programme Le ministère du Patrimoine canadien continue en outre d'appuyer le Indigenous

responsabilités réciproques des tribunaux et des écoles et de tenter de dépister le Cette conférence a permis aux participants de se pencher sur les rôles et les contrevenants qui avait pour thème «Justice and Education, A Working Partnership». l'organisation d'un symposium national portant sur la Loi sur les jeunes L'Association canadienne des juges de cours provinciales a obtenu de l'aide pour

plus tôt possible les jeunes à risque.

Le maintien de l'ordre

communautés et autres organismes qui sont au service du public. visaient essentiellement à favoriser les partenariats entre corps policiers, visant le changement institutionnel dans les milieux policiers. Ses interventions Le Ministère a piloté, aux niveaux national et régional, des initiatives stratégiques

recrutement et les liens avec la communauté. spécialisés dans divers domaines, dont la formation interculturelle de la police, le consiste à fournir de l'information pratique, de la documentation et des avis canadien pour les relations interraciales de la police à exécuter son mandat, qui une société sans cesse plus diversifiée. Il a aussi continué d'aider le Centre de police dans ses efforts pour aider les agents de police à relever les défis que pose En 1993-1994, le Ministère a continué d'assister l'Association canadienne des chefs

Les services de santé et les services sociaux

organismes de santé et de service social et de Canadiens provenant de tous les Le Ministère joue un rôle de catalyseur auprès des écoles de travail social, des

participation à tous les aspects et à tous les niveaux de l'activité institutionnelle. Les institutions réceptives sont mieux en mesure d'exploiter l'énergie que recèle une main-d'oeuvre diversifiée, et de faire en sorte que tous leurs clients aient accès aux mêmes services, indépendamment de leur langue, de leur instruction, de leur culture, de leur sexe ou de leur condition physique.

Aider les institutions à changer fait partie des grands enjeux du ministère du Patrimoine canadien. Le Ministère est un partenaire qui accompagne les institutions engagées dans un processus de changement, un partenaire qui veut aider les Canadiens de façon concrète à élaborer des stratégies de changement. La Loi sur le multiculturalisme canadien lui confie un mandat unique, puisqu'il est appelé à aider tant les institutions gouvernementales que les institutions privées à répondre aux besoins d'une société en mutation.

En décembre 1993, le Ministère a lancé une publication pilote qui doit guider la planification et la réalisation des changements au sein des institutions canadiennes. Sous le titre Toward Full Inclusion: Gaining the Diversity Advantage, cette publication présente les étapes et fournit les outils qui aideront les institutions à modifier leurs politiques, leurs programmes et leurs pratiques de manière à s'adresser à l'ensemble

L'une des études de cas contenues dans cette publication porte sur le projet «CultureWorks». Il s'agit d'un projet de deux ans réalisé par le ministère du Patrimoine canadien conjointement avec le groupe Toronto Arts Council, lequel a ainsi pu entreprendre d'importants changements institutionnels de manière à offrir des services encore mieux adaptés à la diversité des pratiques artistiques à Toronto. Au nombre des activités réalisées, mentionnons l'adoption d'une politique d'équité culturelle, la tenue de consultations communautaires, la participation à des projets communautaires et, en juin 1993, la tenue d'un forum national sur les arts et la diversité qui avait pour thème «Facing the Future with Imagination».

Le système de justice

des Canadiens.

Tous les Canadiens sont protégés sur le plan juridique par la Charte canadienne des droits et libertés. Cependant, il existe des tensions raciales et des obstacles systémiques qui empêchent certaines personnes de participer pleinement à la vie de la société. Au terme de diverses recherches et de plusieurs commissions d'enquête, on peut conclure que certaines formes d'injustice et d'inéquité existent dans notre système de justice. Il faut donc procéder à des changements institutionnels pour faire véritablement écho à la réalité multiculturelle du Canada, aujourd'hui comme demain.

Le Ministère s'intéresse depuis nombre d'années à diverses questions relatives à la justice, et il continue de collaborer avec le secteur judiciaire et les forces de l'ordre.

- Réseau des gens d'affaires des communautés ethnoculturelles. Des comités consultatifs d'entreprises ethnoculturelles sont mis sur pied et sont parrainés dans la plupart des grands centres. Ces comités fournissent de l'information aux organisations membres et recueillent des réactions sur les programmes et les politiques, réactions qu'ils transmettent ensuite aux divers ordres de gouvernement et au secteur privé relativement à des questions d'intérêt commun.
- Fondation Asie-Pacifique du Canada. Avec l'aide du Ministère, une série de conférences parrainées par la Fondation ont permis aux participants de se pencher sur la façon dont les Canadiens d'origine asiatique peuvent améliorer nos relations commerciales avec les pays côtiers du Pacifique. Des tables rondes ont été organisées à Vancouver, Toronto, Montréal, Calgary et Regina; on s'y est penché sur les avantages concurrentiels que les Canadiens d'origine asiatique peuvent procurer au Canada dans ses relations avec la région de l'Asie et du Pacifique, au niveau du commerce et de l'investissement. Au nombre des participants figuraient des leaders d'opinions appartenant à la communauté d'affaires des Canadiens d'origine asiatique et du secteur privé, ainsi que des choréentants des gouvernements. Le rapport final, qui a pour titre Les Canadiens d'origine asiatique : un «avantage méconnu» du Canada, a paru le l'a janvier 1995, il contient des recommandations sur la façon d'établir des liens fructueux avec cette composante des milieux d'affaires canadiens. La récente mission du premier ministre en Asie a prouvé à quel point les marchés
- Conference Board of Canada. Cet organisme réalise actuellement un projet de recherche et d'information d'une durée de deux ans qui porte sur l'importance de la diversité pour notre prospérité économique, et accorde une attention particulière à la gestion et à l'appréciation de la diversité dans le secteur privé. Les résultats obtenus aideront les entreprises canadiennes à prendre conscience des avantages qu'il peut y avoir à réagir de façon constructive à notre diversité culturelle.

asiatiques peuvent être importants pour l'avenir du Canada.

Créer des institutions accessibles

V os institutions doivent être accessibles, capables d'adaptation et représentatives de l'ensemble de la communauté si nous voulons que la population continue d'avoir confiance en elles, en plus de favoriser l'harmonie sociale.

Les changements institutionnels représentent une façon concertée d'élaborer et d'appliquer des politiques, des programmes et des pratiques pluralistes qui peuvent s'adapter aux besoins d'une société diversifiée et en pleine évolution. Les changements institutionnels qui portent fruit permettent d'éliminer les obstacles structurels et comportementaux limitant l'accès aux services et empêchant la pleine structurels et comportementaux limitant l'accès aux services et empêchant la pleine

international mais ils sont aussi consultants ou conseillers auprès de producteurs canadiens qui veulent faire des affaires dans le pays d'origine de la personne consultée

La diversité offre aussi des occasions de marketing au Canada. Un certain nombre de grandes sociétés trouvent nettement avantageux sur le plan financier de cibler leur marketing et tiennent compte de certaines particularités culturelles et de considérations linguistiques dans leur publicité, leurs promotions et même au niveau de leur personnel de vente. Il convient d'ailleurs de signaler que les produits niveau de leur personnel de vente. Il convient d'ailleurs de signaler que les produits destinés aux communautés ethnoculturelles constituent le secteur de l'alimentation au détail qui progresse le plus rapidement.

Cette nouvelle formule de marketing convient tout autant aux programmes et services gouvernementaux qu'au secteur privé. Comme la composition de la population active se modifie, les entreprises et les gouvernements en viennent à dépendre de plus en plus d'une main-d'oeuvre diversifiée : ceux et celles qui sauront apprécier et gérer cette diversité prendront les devants sur leurs concurrents, ici et à l'étranger.

À cet égard, il y a deux grands défis à relever : premièrement, nous devons éliminer ce qui fait obstacle à la pleine participation de tous, et deuxièmement, nous devons établir des partenariats efficaces entre toutes les composantes des milieux d'affaires et du gouvernement. Le ministère du Patrimoine canadien collabore avec d'autres ministères gouvernementaux, avec le secteur privé et avec le réseau des entreprises ethnoculturelles pour que cette richesse soit effectivement exploitée. Il agit comme catalyseur pour aider les organisations faisant partie du courant général à prendre conscience que la diversité contribue déjà pour beaucoup à nos activités conscience que la diversité contribue déjà pour beaucoup à nos activités nos objectifs de marketing au Canada. Parmi les mesures les plus importantes en ce sens, il y a la conception d'outils qui favorisent les maillages, les conférences, la recherche et d'autres formes de partage de l'information. En voici quelques recherche et d'autres formes de partage de l'information. En voici quelques

: səjdwəxə

Le multiculturalisme, une bonne affaire: répertoire à l'intention des gens d'affaires (2 édition). Ce répertoire, qui sert d'outil de référence pour la constitution de réseaux, fournit également de précieux renseignements sur la constitution des communautés ethnoculturelles à la croissance économique du Canada. Il recense des entreprises ethnoculturelles et des associations professionnelles, des organismes commerciaux bilatéraux, des caisses de crédit et des répertoires d'entreprises ethnoculturelles, et renseigne sur la façon dont la diversité culturelle du Canada peut favoriser nos intérêts commerciaux. Jusqu'à maintenant, 3 356 exemplaires du répertoire ont été distribués auprès d'entreprises et d'associations d'affaires, des gouvernements, des bibliothèques et des médias.

LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

en coordination. Oboro, à Montréal, qui a parrainé sur place un projet de stage en administration et parrains. Au nombre des 33 projets subventionnés, mentionnons celui de la galerie favorise en outre le changement institutionnel chez les nombreux organismes stages pratiques au sein d'organismes artistiques et auprès de maîtres. Ce projet appartenant aux communautés autochtones et aux minorités ethnoculturelles des but d'offrir à des artistes qui débutent et à des administrateurs du domaine des arts Le Programme de formation artistique a également été lancé en 1993-1994 dans le

Le multiculturalisme et l'économie

si les travailleurs ne se sentent pas valorisés pour ce qu'ils ont d'unique. elles ne seront guère plus avancées s'il n'existe pas une diversité de pensée, et entreprises auront beau dépenser des millions dans la recherche de la qualité, il déterminera en grande partie notre succès dans l'économie mondiale. Les nous puissions avoir. Il permet au Canada de se mondialiser de l'intérieur. Et Le multiculturalisme [...] est l'un des plus grands avantages concurrentiels que

(John Cleghorn, président de la Banque Royale du Canada)

pleinement à la vie économique du Canada. Par exemple, il y a des professionnels humaines. Pourtant, certains Canadiens sont entravés et ne peuvent participer l'économie. Nous devons absolument augmenter le potentiel de nos ressources la prospérité de notre pays. La diversité enrichit de nombreux secteurs clés de Depuis toujours, des Canadiens et des Canadiennes venus de partout contribuent à

peuvent travailler dans leur domaine. qui sont incapables de faire reconnaître leurs titres de compétence et qui ne

dans les domaines des affaires, de l'investissement et du tourisme à l'échelle constituent autant de ressources qui donnent au Canada un avantage concurrentiel cultures, ainsi que certains liens commerciaux naturels avec des marchés étrangers à peine à être reconnus. La connaissance des langues et des façons de faire d'autres Notre diversité nous procure de nombreux avantages économiques qui commencent

élevée. Ce secteur est notre plus grande source de création d'emplois, et il constitue britannique ou française que la proportion de travailleurs autonomes est la plus entreprises. Or, c'est chez les Canadiens et les Canadiennes d'ascendance autre que négligeable. Environ 98 p. 100 des entreprises canadiennes sont de petites Au Canada, l'esprit d'entreprise revêt une dimension multiculturelle non internationale.

nombre de ces Canadiens sont non seulement actifs dans le commerce proportion des petites entreprises engagées dans le commerce international. Bon Les membres des minorités ethnoculturelles possèdent ou administrent une grande

aussi une source essentielle d'innovation grâce à la recherche-développement.

Violence familiale

Le Ministère a appuyé un certain nombre de projets de lutte à la violence familiale. Le problème de la violence familiale n'est pas propre à un groupe culturel en particulier, mais il arrive souvent que certains Canadiens et certaines Canadiennes n'aient pas accès à l'information, aux programmes de prévention et aux services en la matière, pour des raisons d'ordre linguistique ou autres. Le Ministère a aidé des organismes de service à améliorer leur rayonnement dans ces groupes, et aidé certaines communautés à se donner des programmes de prévention destinés plus spécialement aux personnes les plus isolées, comme celles qui ne parlent ni l'anglais ni le français.

Le Ministère a aussi commandé et financé un projet connexe qui a été réalisé par Santé Canada. Il s'agit de la publication d'un rapport intitulé Comme un oiseau sans ailes... ¿ loge au courage et à l'endurance des femmes maltraitées qui ne parlent ni l'anglais ni le français. Ce rapport publié en 1993-1994 traite des problèmes et du besoin d'information des immigrantes victimes de violence qui ne parlent aucune des deux langues officielles, et notamment des moyens de réagir à la violence, de réduire l'isolement, et d'intensifier la communication entre groupes linguistiques et culturels. Les recherches effectuées à cette fin avaient pris la forme d'entrevues avec des femmes appartenant à la communauté chinoise de Montréal, à la communauté italienne de Toronto, à la communauté sud-assiatique de Vancouver, et communauté italienne de Toronto, à la communauté sud-assiatique de Vancouver, et

à la communauté polonaise d'Ottawa.

Arts et culture

Le Ministère aide des artistes, des cinéastes et des auteurs faisant partie des groupes minoritaires à se tailler une place dans l'industrie canadienne des arts et de la culture, et collabore pour cela avec des organismes de service, des syndicats et des associations professionnelles du monde des arts. Les mesures prises peuvent consister par exemple à faciliter l'accès aux programmes et aux services, ou à réaliser des cerrutement.

Le Ministère a aidé le regroupement appelé Canadian Artists Network: Black Artists in Action à réaliser une série d'ateliers de perfectionnement en différents points du Canada. Grâce à ces ateliers, des artistes débutants qui provenaient de divers horizons ont appris comment accéder plus facilement aux ressources communautaires courantes des milieux artistiques, qu'il s'agisse de formation, d'associations, ou de subventions. On y a envisagé certaines atratégies pour faire coincider les objectifs personnels et communautaires avec les exigences du marché du travail. Le succès de ces séances est en partie attribuable aux partenariats fructueux établis avec d'autres organismes de service du monde artistique.

LA LOI SUR LE MULTICULTURALISME CANADIEN

certains programmes et services, ou de leur sous-représentation dans les institutions. Il s'ensuit que beaucoup de Canadiens se sentent souvent marginalisés.

Le ministère du Patrimoine canadien reconnaît que l'intégration des Canadiens nés à l'étranger naturalisés est un processus à double voie : d'une part, les Canadiens nés à l'étranger doivent apprendre à connaître le Canada et les valeurs canadiennes, et d'autre part, nos institutions doivent évoluer pour permettre à ces nouveaux Canadiens de trouver place à l'intérieur de notre système juridique et de notre système de valeurs. Le avec des difficultés liées à leur immigration au Canadiens nés à l'étranger aux prises naissance qui ont quand même besoin d'aide pour s'intégrer à la société. Le Ministère collabore avec des organismes offrant des services aux immigrants, des organisations collabore avec des organismes offrant des services aux immigrants, des organisations de séances d'information, d'ateliers de groupe, de modules d'enseignement et de vidéos éducatifs d'information, d'ateliers de groupe, de modules d'enseignement et de vidéos éducatifs vaitent de l'intégration des individus grâce à une meilleure compréhension de nos valeurs fondamentales.

Partout au Canada, de nombreux programmes permettent d'organiser des séances d'information sur le Canada à l'intention des néo-Canadiens afin de les aider à mieux cerner certaines questions importantes comme l'éducation des enfants, le système de justice ainsi que les droits et responsabilités des citoyens. Le Ministère a soutenu un projet visant à colliger, coordonner puis diffuser plus largement le meilleur matériel pédagogique utilisé dans ces ateliers. Plus de 1 200 particuliers et organismes ont été consultés. Le projet a permis de connaître les principaux besoins des Canadiens de première génération en matière d'information, et de trouver les spécialistes locaux susceptibles de développer une série de guides pédagogiques répondant à ces besoins. Le premier de ces guides, portant sur le bénévolat au Canada, a été mis à l'essai en 1994.

En 1993-1994, le Ministère a également soutenu un projet intitulé «Integration from the Ethnocultural Communities' Perspective». Il s'agit d'une étude réalisée par le Conseil ethnocultural canadien (CEC) et les organismes qui en font partie. Le rapport qui en découle contient de l'information sur les obstacles à l'intégration harmonieuse des individus dans la société canadienne, il cerne certains besoins au chapitre de l'intégration communautaire, et propose des stratégies pour éliminer les obstacles à la peine intégration. Il a été diffusé dans les ministères et organismes gouvernementaux fournissant des services sociaux et dans les organisations non gouvernementaux fournissant des services sociaux et dans les organisations non gouvernementales.

Le projet «Strengthening the Black Family» s'inspirait de la conclusion tirée par plusieurs organismes noirs et antillais, selon lesquels il est essentiel d'inculquer aux parents de bonnes méthodes d'éducation pour favoriser la réussite scolaire chez les jeunes Noirs. Un vidéo et un guide ont été produits afin de sensibiliser la communauté aux questions liées à l'éducation des enfants, de proposer des stratégies face à des précis, et de fournir du matériel



PREMIÈRE PARTIE – RÉALISATIONS DU MINISTÈRE

a première partie de ce rapport présente un aperçu des mesures prises dans le molticulturalisme pour appuyer la politique de multiculturalisme du Canadienne à suder chaque Canadienne à participer pleinement à la vie de notre société et à contribuer à son enrichissement. Ils ont pour objet:

- l'élimination du racisme et de la discrimination raciale;
- ethnoculturelles et les minorités visibles;
- la promotion des valeurs communes qui cimentent notre nation.

Le multiculturalisme contribue à l'édification d'une société juste et pluraliste dans laquelle chacun peut trouver sa place.

Le lecteur trouvera dans la deuxième partie un compte rendu des réalisations des secteurs du Ministère dont il n'est pas question dans la première partie.

Participation communautaire et intégration

Participation communautaire et intégration

Chaque Canadien et chaque Canadienne veut pouvoir participer pleinement à la nos enfants : une bonne éducation, la possibilité de travailler, un logement adéquat. Cependant, certains Canadiens se heurtent à divers obstacles lorsqu'ils cherchent à s'intégrer à la société et à atteindre ces objectifs. Certains de ces obstacles touchent apécialement les néo-Canadiens, par exemple, leur mauvaise connaissance des lois, des programmes et des services qui existent au Canada, ou le fait qu'ils ne parlent ni l'autre des langues officielles. D'autres obstacles touchent des Canadiens l'une ni l'autre des langues officielles. D'autres obstacles touchent des Canadiens l'une ni l'autre des langues officielles. D'autres obstacles touchent des Canadiens et abilité ici depuis de nombreuses générations, qu'il s'agisse de leur accès limité à

politiques d'immigration et d'accueil des réfugiés. Le multiculturalisme vient renforcer ce splendide appareil de la politique publique canadienne, en même temps qu'il est renforcé par lui.

C'est ce sens envoûtant et profondément canadien de l'équité et de la responsabilité mutuelle que nous souhaiterions que les lecteurs aient en tête en considérant l'éventail des activités soutenues par les programmes du multiculturalisme dont ce rapport fait état. Nous croyons que toutes ces activités sont étroitement liées aux quatre grands objectifs de la politique fédérale actuelle:

- faciliter à tous les Canadiens l'admission et la pleine participation à la société
- aider les institutions canadiennes à s'adapter à la variété culturelle grandissante de notre société et à éviter la discrimination;
- développer une plus grande cohésion sociale et le respect mutuel chez les
 Canadiens par la promotion de meilleures relations entre les groupes;
- rendre les Canadiens plus conscients des avantages de toutes sortes qu'ils peuvent retirer de la diversité culturelle de leur pays.

Une politique d'accueil et de coopération

Par sa conception et dans sa nature même, la politique fédérale de multiculturalisme se caractérise par l'accueil et par la coopération. Elle rassemble les Canadiens possédant des antécédents et des intérêts professionnels différents au sein d'un large éventail d'initiatives qui leur permettent de mieux comprendre les réalités du Canada contemporain et de s'y adapter, que ce soit dans les domaines de la justice et du maintien de l'ordre public, de la santé et des services communautaires, des arts, ou de l'économie et des échanges commerciaux, au pays et à l'étranger. Mais, au coeur de cette gamme d'activités interreliées, on peut discerner au moins deux idées communes :

- I) tous les Canadiens ont un rôle égal à jouer dans l'édification d'une société meilleure;
- 2) aucun Canadien ne doit être tenu à l'écart ou exclus de cette entreprise en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur ou de son origine.

Ce sont là les messages les plus fondamentaux du multiculturalisme, messages qui expriment quel genre de société nous nous employons à édifier : une société dans laquelle chaque Canadien pourra réaliser tout son potentiel.

que nous avons fait de ce potentiel dans le commetree international comme dans l'aide et le développement, dans le maintien de la paix et dans la diplomatie. Un pays où un gouvernement qui méconnaîtrait ces faits manquerait lourdement à ses devoirs et aurait à répondre de son incurie.

Le cadre de la politique

La politique de multiculturalisme est essentielle au maintien de l'harmonie sociale, et elle reflère bien notre identité nationale. Elle existe pour tisser des liens entre les Canadiens et pour inciter ceux-ci à apprécier les libertés démocratiques dont ils jouissent, ainsi que tout ce dont ils sont redevables à leur pays et à leurs concitoyens. À cette fin, la Loi établit un cadre conceptuel devant permettre d'atteindre les objectifs que le Canada s'est fixés au regard du partage et d'une plus grande justice :

- en marquant leur relation avec les autres grands principes et valeurs auxquels les Canadiens ont maintes fois réitéré leur engagement, sur les plans national et international;
- en faisant ressortir leurs liens essentiels avec d'autres programmes fédéraux dans les domaines des droits de la personne, de la citoyenneté, de l'emploi, de l'éducation, de la santé et de l'équité sous toutes ses formes.

La politique de multiculturalisme du Canada est l'un des outils dont nous disposons pour faire en sorte qu'aucun Canadien ne soit empêché de participer pleinement à la vie collective. Cette politique suppose des changements sociaux, changements dont la responsabilité repose sur la société tout entière, laquelle comprend les individus, les institutions et le gouvernement lui-même. Afin de conserver la confiance des citoyens à qui elles sont comptables, les institutions doivent devenir plus accessibles et plus responsables, et refléter la collectivité tout entière. Elles doivent concevoir et mettre en place des politiques, des programmes et des pratiques adaptés aux besoins d'une société diversifiée et en constante évolution. Ce n'est pas là uniquement une question de justice et d'équiré, mais aussi de rentabilité et d'harmonie sociale, et une condition pour s'assurer la confiance de la population.

Une des pierres d'assise de la réputation internationale du Canada, et l'une des raisons pour lesquelles notre pays a attiré un si grand nombre de personnes éprises de raisons pour lesquelles notre pays a attiré un si grand nombre de personnes éprises de libberté et provenant de tous les coins du monde, est l'attachement qu'il a démontré pour ces principes fondamentaux ressortissant aux droits de la personne que sont l'égalité des chances et l'absence de discrimination. Cet attachement, le Canada l'a manifesté non pas seulement en ratifiant officiellement des instruments comme la Déclaration universelle des droits de l'homme et les diverses conventions relatives à la protection de ces droits et à l'élimination de toutes les formes de discrimination, mais également dans un grand nombre de caractéristiques appréciées de sa politique sociale, laquelle englobe aussi bien nos régimes de santé et d'éducation que nos sociale, laquelle englobe aussi bien nos régimes de santé et d'éducation que nos

Les tensions qui peuvent naître des réalités brutes de la diversité humaine sont partout apparentes. Et il faut peu de choses, dans l'univers surpeuplé d'aujourd'hui, pour que ces tensions se transforment en hostilité et en violence. En même temps, les possibilités inhérentes à la diversité humaine se sont déjà révélées comme un profit net pour tous les Canadiens, ce qui est manifeste dans le rayonnement culturel et adans le dynamisme créateur de nos arts et de nos industries, ainsi que dans l'usage

Cette politique n'a donc pas pour but d'isoler ou de favoriser certains intérêts ethniques ou culturels donnés, mais de promouvoir une meilleure appréciation des richesses culturelles dans un cadre caractérisé par l'équité, la participation de tous et le respect de chacun. Et si l'on s'interroge sur la nécessité ou l'importance de cultiver des vertus sociales aussi élémentaires dans un pays comme le Canada, on n'a qu'à regarder autour de soi pour trouver la réponse.

(...) le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans de la race, de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique multiculturalisme destinée à préserver et à valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens des préserver et à valoriser le patrimoine multiculturel des Canadiens au sémployant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne.

La conception canadienne du pluralisme culturel s'appuie sur la reconnaissance de notre commune appartenance à l'humanité, et sur le besoin qu'ont tous les humains d'être traités d'une manière égale. Ce rapport fondamental entre le respect de la diversité humaine et l'engagement du Canada à réaliser une société ouverte et non discriminatoire est clairement établi dans le préambule de la Loi sur le multiculturalisme. On y lit notamment:

Un partage égal

Trop souvent, on a prétendu que la politique fédérale de multiculturalisme encourageait les identités à trait d'union, les ghettos culturels et la division sociale, alors qu'en réalité elle est le simple reflet de notre identité nationale et le moyen de réussir une meilleure intégration et d'atteindre une plus grande cohésion sociale. Cette politique n'a jamais eu pour but explicite ou implicite de promouvoir une profusion de minorités culturelles soumises, ou d'enclaves ethniques. Bien au profusion de minorités culturelles soumises, ou d'enclaves ethniques. Bien au l'égale jouissance des avantages et responsabilités de la citoyenneté canadienne.

Montréal

Seize p. 100 de la population actuelle du Canada sont nés ailleurs, et les minorités visibles représentent en gros 10 p. 100 de toute la population, formant même près de 20 p. 100 de la population de grands centres urbains comme Vancouver, Toronto et



INTRODUCTION

Ourquoi la notion de multiculturalisme présente-t-elle tant de difficulté pour certains Canadiens? Est-ce parce que le mot lui-même a quelque chose d'abstrait et d'ambigu? — parce que trop de diversité est perçu comme une source de division? — Ou bien serait-ce simplement parce que les buts et les résultats des programmes fédéraux établis à l'appui du multiculturalisme manquent de clarté ou sont mal compris? Quelles qu'en soient les raisons, dans les douze derniers mois, on a vu «le multiculturalisme» prêter flanc de façon les douze derniers mois, on a vu «le multiculturalisme» prêter flanc de façon l'objet principal du présent rapport sera d'expliquer avec le plus de limpidité possible :

- ce que signifie réellement le multiculturalisme dans le Canada d'aujourd'hui;
- comment il rentre dans l'ordre des autres valeurs et priorités canadiennes;
- ce que le gouvernement du Canada peut faire, et fait déjà, pour tirer avantage de notre diversité.

Voyons d'abord les faits

La diversité culturelle du Canada est d'abord et avant tout un fait démographique. Et qui plus est, ce fait découle de l'histoire et de l'évolution du pays, et s'inscrit de plus en plus dans l'expérience quotidienne de tous les Canadiens. C'est en outre une réalité sociale que le Canada partage avec presque toutes les nations les plus développées du monde. La question qui se pose aux Canadiens n'est donc pas de savoir si nous sommes un pays multiculturel, mais comment nous entendons mettre à profit notre réelle et inéluctable diversité, et faire en sorte que celle-ci nous unisse en tant que Canadiens.

Les statistiques démographiques parlent d'elles-mêmes. Les Canadiens d'ascendance autochtone comptent maintenant pour plus de 3 p. 100 de la population, et 42 p. 100 des Canadiens se réclament d'une origine autre que française ou britannique.

Je suis la première à reconnaître que les objectifs et les résultats de notre politique et de nos programmes en matière de multiculturalisme n'ont pas toujours été parfaitement clairs et nets. Toutefois, nous serions mal avisés de dédaigner ou de sous-estimer leurs apports positifs, au moment même où nous en avons le plus besoin. Mes collègues et moi avons promis, à titre d'élément essentiel de notre plate-forme électorale, de sensibiliser nos concitoyens aux finalités de notre engagement constitutionnel en faveur de l'égalité et des avantages réels qu'il revêt. C'est aussi l'objectif que je poursuis en priorité depuis un an. Ce contrat social, nous le réalisons au sein de nos communautés, afin que tous soient touchés par l'esprit de générosité qui caractérise un mode de vie admiré dans le monde entier.

Au bout du compte, la diversité culturelle du Canada sera ce que nous déciderons d'en faire. Il m'apparaît incontestable que l'amalgame de populations et de traditions, grâce auquel notre pays est aujourd'hui un modèle de solidarité et d'honnêteté dans le partage, est non pas un défaut, mais une qualité à cultiver et à protéger. Je suis fière des efforts déployés pour construire chez nous une société où chaque Canadienne et chaque Canadien puisse réaliser son potentiel. D'ailleurs, quiconque lira le présent rapport avec objectivité conviendra que je ne suis pas la seule.

sheila Finestone

AVANT-PROPOS DE L'HONORABLE SHEILA FINESTONE, C.P., DÉPUTÉE SECRÉTAIRE D'ÉTAT (MULTICULTURALISME) (SITUATION DE LA FEMME)

A Constitution du Canada, et la Charte canadienne des droits et libertés qui en fait partie, nous définit en tant que nation et affirme notre caractère multiculturel.

Certains, pourtant, contestent les mérites de notre mosaïque ethnique et se demandent ce que la diversité apporte à notre identité nationale. Je trouve très bien que l'on se pose des questions, mais je déplore les idées fausses, les lieux communs et la non-compréhension du rôle joué par les instruments législatifs, les politiques et les programmes mis en place pour que nous puissions, en tant que société, favoriser l'intégration, réduire l'exclusion, assurer la liberté de choix, combattre la discrimination et le sectarisme et faire avancer l'équité et l'égalité entre tous les discrimination et le sectarisme et faire avancer l'équité et l'égalité entre tous les discrimination et le sectarisme de l'être humain.

Dans une certaine mesure, nos réussites sont attribuables à une certaine mesure, nos réussites sont attribuables à une certaine mesure, nos réussites sont attribuables à une certaine mesure.

Dans une certaine mesure, nos réussites sont attribuables à une chance sans égale et au vaste et riche territoire qui nous a été donné. Nous pouvons aussi nous accorder un certain crédit pour l'esprit de prévoyance et de civisme dont nous avons fait preuve au cours des ans : en partageant notre espace avec d'autres, en accordant à notre prochain le privilège de rester lui-même, et en cultivant les vertus démocratiques de l'équité et de la justice pour tous.

La véritable richesse de notre pays, c'est sa population. La diversité en est l'un des atouts les plus grands, quoique méconnu. Notre planète se resserre, et, dans un monde où les conflits religieux et ethniques se multiplient, nous jouissons d'une paix monde où les conflits religieux et ethniques se multiplient, nous jouissons d'une pair d'une harmonie relatives, parce que nous essayons, dans un effort commun, d'ouvrir les esprits et les structures, à tous les niveaux, en nous associant à de multiples partenaires des secteurs public et privé. Nous stimulons l'intégration: en favorisant la compréhension et le respect, grâce à des contacts entre particuliers et entre groupes; en soutenaint le changement institutionnel, de manière à ce que tous entre groupes; en soutenaint le changement institutionnel, de manière à ce que tous dans les diverses sphères de l'activité économique, sociale, culturelle et politique; et en compte dans les diverses sphères de l'activité économique, sociale, culturelle et politique; et en combattant le racisme, le sectarisme et les préjugés.

27	INDEX ALPHABÉTIOUE DES ORGANISMES
89	Annexe B: Autres organismes Annexe B: Organismes de petite taille Annexe C: La Loi sur le multiculturalisme canadien Annexe D: Quelques données démographiques sur le Canada
	ANNEXES
55	Identité nationale et affaires culturelles Conseil des arts du Canada Société Radio-Canada Musée canadien des civilisations Commissariat aux langues officielles Commissariat aux langues officielles Centre national des arts Commission de la Canada Office national du film Musée des beaux-arts du Canada Bibliothèque nationale du Canada Musée national des sciences et de la technologie Musée national des sciences et de la technologie
	Gendarmerie royale du Canada, Secrétariat du Solliciteur général du Canada, Secrétariat du

Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada de Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada de Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada de Commissariat à l'information que la protection de la vie privée du Canada de Commissariat du Conseil du Trésor de Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Conseil de recherches médicales du Canada de forma de recherches médicales du Canada de forma de recherches de développement international de défense de développement international de défense de développement international de défense de développement international de développement d	23	Commission nationale des libérations conditionnelles
Commerce international, politique étrangère et politique de descuries Connaisson de develorme de developpement international de recherches pour le developpement international, politique ét affaires juridiques de développement international, politique ét affaires de techerches pour le developpement international politique de developpement des rescources humaines du Canada Conseil consultatif canadae au la situation de la femme Conseil de recherches médicales du Canada Conseil de recherches médicales du Canada Conseil de recherches médicales du Canada Condition féminine Canada Agence canadienne de développement international Agence c		Justice, ministère de la
Commerce international, politique étrangère et politique de techerce canadienne des droins de la vientre canadienne de de droins de la vientre canadien de gestion et à la protection de la vie privée du Canada. Commission de la fonction publique du Canada. Statistique Canada Société canadienne d'hypothèques et de logement Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Conseil consultatif canadien et de sécurité au travail Santé Canada Conseil de recherches médicales du Canada Conseil de recherches médicales du Canada Affaires extérieures et commaines Canada Affaires extérieures et Commerce humaines du Canada Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada Anciens combattants Canada Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada Affaires puridiques Commission canadienne de développement international Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada Affaires puridiques Commission canadienne des droits de la personne Commission canadien du renseignement de sécurité Afra de recherches pour le développement international Assortice canadien du renseignement des decutités Assortice canadien du renseignement de sécurités Assortice canadien du renseignement des écurités Assortice du Canada	6⊅	Gommission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada
Commerce international, politique ét affaires et affaires et cenadienne de de la protection de la vie privée du Canada Commerce international, politique ét trangère et politique de de defense Conseil de recherches medicales du Canada Santé Canada Conseil de recherches médicales du Canada Société canadienne d'hypothèques et de logement Conseil consultatif canadien au la situation de la femme Conseil de recherches médicales du Canada Soniété canadienne d'hypothèques et de sécurité au travail Soniété canadienne d'hypothèques et de sécurité au travail Conseil de recherches médicales du Canada Santé Canada Conseil de recherches médicales du Canada Anciens combattants Canada Anciens contactional, politique étrangère et politique de défense Anciens partires punt le développement international Anciens puntational Anciens	8	Service correctionnel Canada
Commerce canadienne de developpement international Commerce canadienne de developpement international Commerce canadienne de developpement international Commerce canadienne de de developpement international Conficies canadienne de de developpement international Conseil de recherches médicales du Canada Santé Canada Conseil de recherches médicales du Canada Conseil de recherches médicales du Canada Santé Canada Conseil de recherches médicales du Canada Conseil de recherches médicales du Canada Conseil de recherches médicales du Canada Anciens combattants Canada Anciens connaistants Canada Anciens contaitional, politique étrangère et politique de défense Anciens connaistants canada Anciens connaistants canada Anciens contaitional, politique étrangère et politique de défense Anciens contaitional, politique étrangère et politique de défense Anciens connaistants canada Anciens contaitional, politique étrangère et politique de défense Anciens contaitional, politique étrangère et politique de défense Anciens contaitional de developpement international Anciens contaite de recherches pour le développement international Anciens province et affaires juridiques Anciens province et affaires juridiques Anciens province de developpement international Anciens province de developpement international Anciens province de developpement international Ancient de recherches de de developpement international Ancien	84	Sercice canadien du renseignement de sécurité
Centre canadien de gestion Elections Canade Elections Canade Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada Commission de la fonction publique du Canada Statistique Canada Statistique de la santé et politique sociale Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Société canadien de l'hypothèques et de logement Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Conseil de recherches médicales du Canada Développement des ressources humaines Canada Conseil de recherches médicales du Canada Santé Canada Conseil de recherches médicales du Canada Anciens combattants Canada Anciens de recherches pour le développement international Centre de recherches pour le développement international Agence canadienne de développement international Anciens extérieures et Commerce extérieur Canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieures Anciens extérieures et Commerce extérieures Anciens extérieures et Commerce extérieures Anciens	۷₽	Commission canadienne des droits de la personne
Centre canadien de gestion Elections Canade Elections Canade Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada Commission de la fonction publique du Canada Statistique Canada Statistique de la santé et politique sociale Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Société canadien de l'hypothèques et de logement Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Conseil de recherches médicales du Canada Développement des ressources humaines Canada Conseil de recherches médicales du Canada Santé Canada Conseil de recherches médicales du Canada Anciens combattants Canada Anciens de recherches pour le développement international Centre de recherches pour le développement international Agence canadienne de développement international Anciens extérieures et Commerce extérieur Canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieure canada Anciens extérieures et Commerce extérieures Anciens extérieures et Commerce extérieures Anciens extérieures et Commerce extérieures Anciens	9₺ · · · · · ·	Justice et affaires juridiques
Centre canadien de gestion Elections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada Travaux publics et Services gouvernementaux Canada Statistique Canada Sociéré canadienne d'hypothèques et de logement Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Santé Canadien d'hygiène et de sécurité au travail Citoyenneté et Immigration Canada Conseil de recherches médicales du Canada Condition féminine Canada Condition féminine Canada Anciens combattants Canada Anciens combattants Canada Agence canadienne de développement international Agence canadienne de développement international Agence canadienne de développement international Commerce international, politique étrangère et politique de défense Agence canadienne de développement international Centre de recherches pour le développement international		
Centre canadien de gestion Elections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada Statistique Canada Secrétariat du Conseil du Trésor Société canadienne d'hypothèques et de logement Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Santé Canadien d'hygiène et de sécurité au travail Conseil de recherches médicales du Canada Condition féminine Canada Condition féminine Canada Anotiens combattants Canada	Sħ · · · · · ·	Défense nationale
Elections Canadien de gestion Elections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada . 65 Commission de la fonction publique du Canada Statistique Canada Secrétariat du Conseil du Trésor . 33 Société canadienne d'hypothèques et de logement . 34 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 35 Citoyenneté et Immigration Canada . 35 Conseil de recherches médicales du Canada . 35 Conseil de recherches médicales . 36 Conseil de recherches . 36	5₽ · · · · · ·	Centre de recherches pour le développement international
Elections Canadien de gestion Elections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada . 52 Commission de la fonction publique du Canada . 53 Statistique Canada Secrétariat du Conseil du Trésor . 33 Société canadienne d'hypothèques et de logement . 35 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 36 Conseil de recherches et de sécurité au travail . 36 Conseil de recherches médicales du Canada . 37 Conseil de recherches médicales . 38 Conseil de recherches médicales . 38 Conseil de recherches médicales . 38 Conseil de recherches médicales du Canada . 38 Conseil de recherches médicales . 38 Conseil de recherches	₽₽ · · · · · ·	Affaires extérieures et Commerce extérieur Canada
Elections Canadien de gestion Elections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada . 32 Commission de la fonction publique du Canada . 33 Statistique Canada Secrétariat du Conseil du Trésor . 34 Société canadienne d'hypothèques et de logement . 35 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 35 Conseil consultatif canadien aur la situation de la femme . 35 Conseil de recherches médicales du Canada . 36 Conseil de recherches médicales du Canada . 36 Conseil de recherches médicales du Canada . 36 Conseil de recherches médicales du Canada . 41 Conseil de recherches médicales du Canada . 42 Condition féminine Canada . 42 Condition féminine Canada . 43 Anciens combattants Canada . 43 Anciens combattants Canada . 43	29	Agence canadienne de développement international
Elections Canadien de gestion Elections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada . 32 Commission de la fonction publique du Canada . 33 Statistique Canada Secrétariat du Conseil du Trésor . 34 Société canadienne d'hypothèques et de logement . 35 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 35 Conseil consultatif canadien aur la situation de la femme . 35 Conseil de recherches médicales du Canada . 36 Conseil de recherches médicales du Canada . 36 Conseil de recherches médicales du Canada . 36 Conseil de recherches médicales du Canada . 41 Conseil de recherches médicales du Canada . 42 Condition féminine Canada . 42 Condition féminine Canada . 43 Anciens combattants Canada . 43 Anciens combattants Canada . 43	ኯኯ · · · · • 	Commerce international, politique étrangère et politique de défens
Elections Canadien de gestion Élections Canadien de gestion Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada. 65 Commission de la fonction publique du Canada Statistique Canada Secrétariat du Conseil du Trésor Société canadienne d'hypothèques et de logement Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Conseil de recherches médicales du Canada Santé Canada Conseil de recherches médicales du Canada Conseil de recherches en sciences humaines du Canada Conseil de recherches médicales du Canada Conseil de recherches en sciences humaines du Canada Conseil de recherches en sciences humaines du Canada		
Centre canadien de gestion Élections Canadien de gestion Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada . 32 Commission de la fonction publique du Canada . 33 Statistique Canada Secrétariat du Conseil du Trésor . 34 Société canadienne d'hypothèques et de logement . 35 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 35 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 35 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 35 Conseil de recherches médicales du Canada . 36 Conseil de recherches médicales du Canada . 37 Conseil de recherches médicales du Canada . 37 Conseil de recherches médicales du Canada . 37 Conseil de recherches en sciences humaines du Canada . 41 Conseil de recherches en sciences humaines du Canada . 42	€₽	Anciens combattants Canada
Centre canadien de gestion Élections Canadien de gestion Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada . 52 Commission de la fonction publique du Canada . 32 Statistique Canada . 33 Secrétariat du Conseil du Trésor . 34 Société canadienne d'hypothèques et de logement . 35 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 36 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 36 Citoyenneté et Immigration Canada . 36 Citoyenneté et Immigration Canada . 36 Santé Canada . 36 Conseil de recherches médicales du Canada . 37 Développement des ressources humaines Canada . 37 Conseil de recherches médicales du Canada . 37	£\$	Condition féminine Canada
Centre canadien de gestion Élections Canadien de gestion Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada . 32 Commission de la fonction publique du Canada . 32 Statistique Canada . 33 Secrétariat du Conseil du Trésor . 34 Société canadienne d'hypothèques et de logement . 35 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 35 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 36 Citoyenneté et Immigration Canada . 36 Citoyenneté et Immigration Canada . 36 Santé Canada . 36	SÞ42	Conseil de recherches en sciences humaines du Canada
Centre canadien de gestion Élections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada . 32 Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada . 33 Statistique Canada . 33 Secrétariat du Conseil du Trésor . 34 Société canadienne d'hypothèques et de logement . 35 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 36 Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme . 36 Citoyenneté et Immigration Canada . 36	Ζ∳ · · · · · · ·	Conseil de recherches médicales du Canada
Centre canadien de gestion Élections Canadien de gestion Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	Ι Φ · · · · · · · ·	Développement des ressources humaines Canada
Centre canadien de gestion Élections Canadien de gestion Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	7ε	Santé Canada
Centre canadien de gestion Élections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada Travaux publics et Services gouvernementaux Canada Statistique Canada Secrétariat du Conseil du Trésor Société canadienne d'hypothèques et de logement	9ε · · · · · ·	Citoyenneté et Immigration Canada
Centre canadien de gestion Élections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada 65 Commission de la fonction publique du Canada	9 ε · · · · · ·	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Centre canadien de gestion Élections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada . 32 Commission de la fonction publique du Canada . 33 Travaux publics et Services gouvernementaux Canada . 33 Statistique Canada . 33 Secrétariat du Conseil du Trésor . 34	3 ε	Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
Centre canadien de gestion Élections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	2 E	Société canadienne d'hypothèques et de logement
Centre canadien de gestion Élections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada	2 E	Politique de la santé et politique sociale
Centre canadien de gestion Élections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada 65 Commission de la fonction publique du Canada		
Centre canadien de gestion Élections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada 65 Commission de la fonction publique du Canada 33 Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 33	β Ε	Secrétariat du Conseil du Trésor
Centre canadien de gestion Élections Canada Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada 65 Commission de la fonction publique du Canada 32	EE	Statistique Canada
Centre canadien de gestion31 Élections Canada32 Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée du Canada 65		
Centre canadien de gestion31 Élections Canada	ΣE	Commission de la fonction publique du Canada
Centre canadien de gestion31		
Administration gouvernementale31	18	Centre canadien de gestion
	<u>1</u> ε	Administration gouvernementale

A Rail Canada Inc	Λ
ociété du port de Vancouver	S
Fansports Canada29	T
dministration de la Voie maritime du Saint-Laurent	A
ociété du port de Québec67	S
Office national des transports du Canada	O
ociété du port de Montréal67	S
Varine Atlantique S.C.C.	N
dministration de pilotage des Laurentides	V
ociété du port de Halifax	S
Tibunal de l'aviation civile 67	T
72 lanoiden National	
72 stroqen	
Vonnaie royale canadienne	
ociété canadienne des postes	
70 Granadien des relations de travail)
vices et normes	uə!
Diversification de l'économie de l'Ouest Canada	Т
Sonseil de recherches en sciences naturelles et en génie	
86 sesources naturelles Canada	
evenu national (Douanes, Accise et Impôt)	
Sonseil national de recherches du Canada	
Office national de l'énergie	
22	
vêches et Océans Canada	
inances Canada	
lanque fédérale de développement	
IS Canada	
50 65 63 65 65 65 65 65 65 65	
29 obegen (1201) eggeddy op goitagatagae	1

TABLE DES MATIÈRES

71	Société de développement du Cap-Breton
4 9	Tribunal canadien du commerce extérieur
21	Société d'assurance-dépôts du Canada
50	Banque du Canada
50	Agence de promotion économique du Canada Atlantique
50	Environnement, finances et développement
	Office du transport du grain
99	Société du crédit agricole du Canada
4 9	Did ub annadienne du blé
49	Institut national du Canada pour le grain
61	Commission canadienne des grains
	Office canadien de commercialisation des oeuls
99	Commission canadienne du lait
81	Agriculture et Agro-alimentaire Canada
81	Agriculture et alimentation noitstear
81	Affaires économiques
81	DEUXIÈME PARTIE - RÉALISATIONS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL
ħΙ	Sensibilisation du public
13	Relations interraciales et intergroupes
01	Créer des institutions accessibles
9	Participation communautaire et intégration
	PREMIÈRE PARTIE - RÉALISATIONS DU MINISTÈRE
-	addrawall in acouraging Drawall
	The strong control of
	and a suppose a suppose and a suppose and a suppose and a suppose a su



Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)



Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)

Son Excellence le très honorable Roméo LeBlanc Gouverneur général du Canada

Excellence,

Conformément à l'article 8 de la Loi sur le multiculturalisme canadien, j'ai l'honneur de présenter au Parlement, par votre intermédiaire, le cinquième Rapport annuel sur l'application de la Loi, portant sur l'année financière 1993-1994.

Daignez agréer, Excellence, l'assurance de ma très haute considération.

L'honorable Sheila Finestone, C.P., députée



Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à faire rapport au Parlement sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les institutions fédérales.

dans les mandons redetates. Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de cette Loi dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions de celle-ci sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme une

interprétation juridique.

Cette publication est aussi disponible en médias de substitution. Pour en obtenir d'autres exemplaires, prière de s'adresser à la :

Direction générale des communications Ministère du Patrimoine canadien Ottawa (Ontario)

9278-766 (618)

Téléphone : (819) 953-8770 Télécopieur : (819) 953-8770

:SIA

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1995 N° de catalogue Ci95-1/1-1994 ISBN 0-662-61583-2

GOOVERNEMENT DU KENGAGEMENT DU PREMENT DE PREMENT DU PR

Le Multiculturalisme

₹ 6 6 I • € 6 6 1







9 9 5

Annual Report











• 1 9 9 5

Multiculturalism

1 9 9 4

MEETING
THE GOVERNMENT
COMMITMENT

DEPARTMENT OF CANADIAN HERITAGE
JANUARY 1996



This booklet has been published by Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions. At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is also available in alternate media format. To obtain copies, please contact:

Communications Branch Canadian Heritage Ottawa, Ontario K1A 0M5

Tel: (819) 997-0055 Fax: (819) 953-8770 TTD: (819) 997-8776

© Minister of Supply and Services Canada 1996 Catalogue No. Ci95-1/1/1995 ISBN 0-66-62246-4

Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

His Excellency the Right Honourable Romeo LeBlanc Governor General of Canada 1, Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0A1

Your Excellency:

Pursuant to Section 8 of the *Canadian Multiculturalism Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the seventh annual report on the operation of the *Act*. This report covers the 1994-95 fiscal year.

Respectfully,

The Honourable Hedy Fry, M.P., P.(

CONTENTS

Introduction	
FEDERAL GOVERNMENT ACTION	
Economic Affairs	. 5
Agriculture and Food Agriculture and Agri-Food Canadian Dairy Commission Canadian Grain Commission Canadian International Grains Institute Canadian Wheat Board Farm Credit Corporation National Farm Products Council Western Grain Transportation Office	. 5 83 . 7 83 83 83 84
Environment, Finance and Development Atlantic Canada Opportunities Agency Atomic Energy of Canada Ltd. Bank of Canada Business Development Bank of Canada Canada Deposit Insurance Corporation Canadian Environment Assessment Agency Canadian Space Agency Cape Breton Development Corporation (DEVCO) Defence Construction (1951) Ltd. Environment Canada Federal Office of Regional Development (Québec) Finance Canada Fisheries and Oceans Industry Canada National Energy Board National Research Council of Canada Natural Resources Natural Sciences and Engineering Research Council	. 8 83 83 . 9 83 11 83 83 12 13 14 15 16 84

Office of the Superintendent of Financial Institutions	
Revenue Canada	1
Western Economic Diversification 84	+
Services and Standards	
Canada Labour Relations Board	
Canada Post Corporation	
Canadian General Standards Board	
Copyright Board	
Hazardous Materials Information Review Commission 85	
Royal Canadian Mint	
Standards Council of Canada 84	-
<i>Transport</i>	
Canada Ports Corporation 83	
Canadian National	
Civil Aviation Tribunal 85	
Great Lakes Pilotage Authority, Ltd	
Halifax Port Corporation	
Laurentian Pilotage Authority	
Marine Atlantic Inc	
Montreal Port Corporation	
National Transportation Agency of Canada	
Pacific Pilotage Authority	
Prince Rupert Port Corporation	
Quebec Port Corporation 84	
Saint John Port Corporation 84	
St. John's Port Corporation	
St. Lawrence Seaway Authority	
Transport Canada 22	2
Transportation Safety Board 84	ļ
Vancouver Port Corporation	3
VIA Rail Canada Inc	
20	_
Government Operations)
Canadian Centre for Management Development	7
Elections Canada	3
Office of the Auditor General of Canada	3
Offices of the Information and Privacy Commissioners	
Old Port of Montreal Corporation Inc	,
Old I off of Modellical Corporation file	

Н	Privy Council Office and Intergovernmental Affairs Public Service Commission Public Service Staff Relations Board Public Works and Government Services Statistics Canada Treasury Board Secretariat [ealth and Social Policy]	29 84 30 31 84
	Canada Mortgage and Housing Corporation Canadian Centre for Occupational Health and Safety Canadian Centre on Substance Abuse Citizenship and Immigration Canada Health Canada Human Resources Development Immigration and Refugee Board Indian Affairs and Northern Development International Centre for Human Rights and Democratic Development Medical Research Council of Canada Patented Medicine Prices Review Board Social Sciences and Humanities Research Council Status of Women Canada Veterans Affairs	83 83 35 36 41 42 43 85 44 85 45
Ir	nternational Trade, Foreign and Defence Policy	46
	Canadian Commercial Corporation Canadian International Development Agency Canadian International Trade Tribunal Export Development Corporation Foreign Affairs and International Trade International Boundary Commission International Development Research Centre National Defence	83 46 47 47 85 84 48
Jı	ustice and Legal Affairs	49
	Canadian Human Rights Commission Canadian Security Intelligence Service Correctional Services Canada Justice, Department of	51 52

National Parole Board
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs 85
Office of the Correctional Investigator 85
Royal Canadian Mounted Police
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee 84
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission 85
Security Intelligence Review Committee
Solicitor General of Canada
Bollettor Colletter of Colletter
National Identity and Cultural Affairs 60
• • • • • • • • • • • • • • • • • • • •
Canada Council
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal 85
Canadian Broadcasting Corporation
Canadian Culture Property Export Review Board
Canadian Heritage
Canadian Museum of Civilization
Canadian Museum of Nature
Canadian Permanent Committee on Geographical Names 85
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission 73
National Archives of Canada
National Arts Centre
National Battlefields Commission
National Capital Commission
National Film Board
National Gallery of Canada
National Library of Canada
National Museum of Science and Technology
Office of the Commissioner of Official Languages
Telefilm Canada
APPENDICES
AFFENDICES 83
Appendix A: Other Institutions
Appendix B: Small Agencies
Appendix C: About the Canadian Multiculturalism Act
Appendix D: A Public Policy Framework for Mutliculturalism 90
0-0-0-0-0
ALPHABETICAL INDEX OF ORGANIZATIONS 9

FOREWORD BY THE HONOURABLE HEDY FRY SECRETARY OF STATE (MULTICULTURALISM) (STATUS OF WOMEN)

Why is Canada the envy of so many of the world's people? Why, exactly, is our flag synonymous with images of peace, compassion, honour, and hope? What is it about our country that inspires the United Nations to recognize it as the best place to live with respect to our quality of life, or the President of the United States to stand before our Parliament and declare our country as the "model for the world"? This year, as we continue to contemplate the ties that bind us as Canadians, we would do well to reflect on some of the answers to these questions.

I believe that it is our commitment to equality and fairness in a democratic society; our reliance on consultation and dialogue, as opposed to mortar shells; the importance we place on accommodation and understanding; and our belief in mutual respect. In the final analysis, I believe that these are the shared values upon which Canada is based.

Call it what you will - multicultural, diverse, pluralistic. The fact of the matter is that because of these values, Canadians have been able to create a society of many customs, cultures and strengths that work. This is something that people have been attempting to do throughout human history, that people are attempting to do, as you read these words, in the peace processes initiated in Bosnia-Hercegovina, Northern Ireland, the Middle East, and so many other places around our world. And it is at the very heart of Canada's Multiculturalism Policy.

The Multiculturalism Policy confirms that questions of ethnic origin should not limit anyone's chance to help shape and build Canadian society. It encourages all of the institutions of our national life to be respectful and inclusive of <u>all</u> Canadians. The Policy promotes the ability of all Canadians to contribute, to have <u>equal</u> opportunities. These principles, when they were enunciated in this Policy in 1971, were essentially not new or radical; on the contrary, they reflected fundamental Canadian values, still held today.

As was remembered so poignantly last year, through our efforts in World War II Canada established itself in the global community as a compassionate nation committed to upholding freedom, human rights, and able and willing to rise to the need of those who were oppressed. Canadians played an important and costly part, for example, in the Normandy invasion, the battle of the Rhineland, and the liberation of the Netherlands. Long before the Multiculturalism Policy, former Prime Minister Lester Pearson came to embody internationally recognized Canadian values. In 1952, as President of the UN General Assembly, he tried to find a solution to the Korean conflict while, in 1957, he won the Nobel Peace Prize for his efforts to bring peace to the Middle East. In 1960, the pathbreaking Canadian Bill of Rights was passed, specifying, for the first time, the fundamental rights of Canadians while, in 1982, the Canadian Charter of Rights and Freedoms enshrined the rights and freedoms of Canadians in our Constitution.

All of these historical events helped us build the foundation for a society which could eventually pass the <u>Canadian Multiculturalism Act</u>, the first of its kind in the world. The very ability and resolve to articulate such a policy is an integral part of what it means to be Canadian.

The 25th anniversary of the Multiculturalism Policy of Canada provides us with an opportunity to take pride in what we have achieved as Canadians - a peaceful, stable and harmonious community which enjoys a high quality of life. More importantly, it also provides us with an opportunity to re-dedicate ourselves to our vision of a society of equal citizens - regardless of race, colour, language or ethnicity - who can reconcile their right to shape their own lives with the need to continue to develop a shared civic culture.

In unveiling the Multiculturalism Policy in 1971, the Right Honourable Pierre Trudeau stated,

What the world should be seeking and what we in Canada must continue to cherish, are not concepts of uniformity but human values: compassion, love and understanding. Our standard in all activities should be one of excellence, but our routes to its achievement may be as numerous as there are Canadians who pursue it.

As you read the pages of this report, I invite you to discover the many different routes in working towards this standard of excellence that have been embarked upon by the institutions of the Government of Canada. We are

working to ensure that our programs and services are accessible and responsive to all Canadians and engender their pride and confidence.

As we continue to pursue excellence now and into the next millenium, if we continue to cherish human values, not only can we promote equality and participation for all, but we can strengthen the cause of Canadian unity. In the final analysis, this is what multiculturalism is all about.

Hedy Fry



Introduction

We Canadians are justifiably proud of our reputation for fairness, tolerance and civility. Our recent history demonstrates our determination to reject violence as a reaction to social tensions, to condemn racism as a response to the changing faces of Canada, and to foster an understanding of Canadian values and a sense of belonging among newcomers. All of these are at the heart of Canada's federal policy for multiculturalism, a policy for all Canadians and a policy that evolves with our nation.

When both Houses of Parliament unanimously passed the *Canadian Multiculturalism Act* in 1988, Canada became the first country in the world to legislate a coherent set of goals for intercultural harmony through a national multiculturalism policy. Although the resources devoted to multiculturalism have always been modest, the optimism and hope that it embodies have extended its influence far beyond the arid pages of the statute books.

This seventh annual report to Parliament indicates that the operations of Canada's multiculturalism policy and programs have been marked by steady progress and solid accomplishments during the 1994-95 fiscal year. It outlines some highlights of the multiculturalism programs of Canadian Heritage, and describes the headway made by federal departments and agencies in implementing the Act.

In a substantial sense, multiculturalism is a living policy, because it expresses the up-to-date reality of Canada and Canadians. It contributes to strengthening Canadian unity by providing a framework for accommodating diversity and differences. As well, its guiding principles present the possibilities of greater human understanding, deeper human commitment and stronger bonds among all of us.

Multiculturalism is a national policy of inclusiveness. Its activities aim to bring Canadians closer together, to enhance equal opportunities, to encourage mutual respect among citizens of different backgrounds, to help to integrate first-generation Canadians, to promote harmonious intergroup relations, and to foster social cohesion and a shared sense of Canadian identity.

For centuries we have been a nation of immigrants, although Canada has never been as ethnoculturally diverse as it is now. The removal of discriminatory immigration restrictions is largely responsible for this change, especially over the past 20 years.

Ethnocultural diversity is a fact in the everyday lives of most Canadians that cannot be ignored or denied. Demographic statistics draw a very clear picture of the evolution that Canada has been undergoing—42 percent of Canadians now report origins other than French or British, and 16 percent of Canadians are foreign-born. About 10 percent of Canadians are members of visible minorities, who now make up almost a fifth of the population in each of our three largest urban centres: Vancouver, Montreal and Toronto. The issue for Canadians is not *whether* we are culturally diverse, but *how* we intend to make sure that our diversity strengthens us as a nation.

Our diversity calls on us to make certain adjustments so that all Canadians can participate fully in every aspect of life. The *Canadian Multiculturalism Act* lays out guidelines for these adjustments, to prevent individuals and communities from being marginalized. Among other things, the policy and programs ease the integration of minority Canadians and encourage our institutions to remove barriers that might prevent full participation.

The Act reflects many years of positive experience with multiculturalism, since an earlier, less formal, policy was announced in the House of Commons by then Prime Minister Trudeau in 1971. As we approach the 25th anniversary of that first federal policy for multiculturalism, it is worth recalling some of the continuing successes of this uniquely Canadian approach to living together peaceably:

 Federal multiculturalism programs to combat racism which try to stop prejudice and bigotry before they start, have reached hundreds of thousands of Canadian school children.

- Integration programs have helped many thousands of newcomers to feel at home in Canada, to be more aware of the Canadian way of doing things, and to take part in community-based activities.
- Following the federal government's leadership in promoting the value
 of diversity, Canadian businesses are seeing the dollars-and-cents value
 of managing diversity effectively. Many companies have improved
 their profitability and competitiveness by linking diversity to corporate
 strategies, especially in marketing and international business.
- Canadian institutions, including the federal government itself, are
 increasingly aware of the importance of becoming more inclusive, of
 reducing barriers to participation, and of responding more sensitively to
 members of ethnocultural groups.
- The concept of multiculturalism has stimulated healthy public debate about broad issues of public policy, such as immigration levels, racism and the role of the federal government. The idea of multiculturalism has changed dramatically over the past quarter-century, and sometimes the debate has been based on outmoded ideas of what multiculturalism really means in the 1990s. Nevertheless, free and open debate is crucial, as we search for imaginative ideas about Canada's future.
- The department's multiculturalism programs have been at the forefront in searching out partners for many federal projects. Partnership has been a significant ingredient in extending the reach of the multiculturalism policy to the voluntary and private sectors, and in providing services to the public.
- The multiculturalism programs have contributed seed money for university research since 1973. As a result Canada is in the forefront of understanding the dynamics of ethnocultural and intergroup relations.
- Many artists and cultural institutions have competed for small grants
 from the multiculturalism programs to produce powerful creative work
 over the years. The vision of these women and men is contributing to
 the redefinition of what it is to be Canadian, and minority experience is
 now a welcome and vital part of Canada's cultural mainstream.

The initiatives described in this report show that federal institutions are looking at how government leadership can be exercised to bring about meaningful changes. The great majority of projects illustrate effective and relevant delivery of services to the public. They also demonstrate how the government can and must respond to changing social needs in an environment of continuing fiscal constraint.

Multiculturalism in the 1990s is a practical policy with concrete results, and the Government of Canada remains firmly committed to the aims of the multiculturalism policy. Our multicultural heritage is at the centre of what it means to be Canadian: sharing in the diversity of Canada's people, geography, institutions, and distinctive cultural expression.



This symbol is used to highlight an activity or a project undertaken by an organization in partnership with others.



FEDERAL GOVERNMENT ACTION

ECONOMIC AFFAIRS

Agriculture and Food

Federal agriculture and food organizations manage and promote domestic and international sales of Canadian agricultural products, and they also conduct research. These institutions promote growth, stability and competitiveness in the agri-food sector.

AGRICULTURE AND AGRI-FOOD

Multiculturalism initiatives at of Agriculture and Agri-Food are overseen by the Steering Committee on Employment Equity and Multicuaglturalism, whose members include the Director General of Human Resources and the department's four branch heads. In 1994-95, it supported the establishment of advisory committees to help promote the interests of members of visible minorities, among other underrepresented groups, to senior management. Awareness activities that were undertaken for the International Day for the Elimination of Racial Discrimination were also supported by the Steering Committee.

The department has regional offices in each province. Each office is aware of the linguistic and cultural composition of its public. The Vancouver office of the Food Production and Inspection Branch, for example, maintains several contacts in the Asian community.

The Agri-Food sector conducts research activities to develop new food products for the

products for the various ethnocultural groups in Canadian society. Research scientists from ethnocultural communities have helped to develop these food

The Research Branch also has to identify and address changing immigration patterns in Canada, where a more culturally diverse population is emerging to ceate a demand for new products.

products. Their work in advising the department includes helping to establish networks with various community groups.

The department keeps a computer inventory of research scientists' language skills, which are used in consultations with agriculture specialists in various countries. Departmental employees' special language and cross-cultural skills helped in the research, international marketing services, policy and food production areas. These employees helped the department to communicate with:

- foreign grain importers and exporters;
- foreign diplomats in Canada and abroad;
- the departmental network of counterpart organizations and experts in Europe, South America, Mexico and Japan, which must be developed and nurtured; and
- Canadian community groups and other stakeholders, through networks that also need to be continually updated and cultivated.

The department participates in the Visiting Fellowships in Canadian Laboratories Program, managed by the Natural Sciences and Engineering Research Council. During 1994-95, nineteen newly graduated PhDs from visible minority groups were awarded one-year fellowships to work in the research laboratories.

As a result of the Program Review, Agriculture and Agri-Food is considered a "Most Affected Department." This will lead to major reductions in its workforce, and opportunities for recruitment will be very limited. Even so, it continues to recruit through its Summer Employment

Program for Aboriginal Students. The department participated in the federal/provincial efforts that made a success of the 1995 Aboriginal Career Symposium and Aboriginal Awareness Week activities.

The department again produced *Growing Together*, a multicultural and interfaith calendar with information on the observances of Canadians from different ethnocultural backgrounds.

CANADIAN GRAIN COMMISSION

The Canadian Grain Commission reports that close to one in five of its employees attended courses in cross-cultural relations in 1994-95, and nearly half that number took part in a course on "Managing Diversity".

A video of the Commission's activities was developed for use primarily in Aboriginal schools. The Commission also made recruitment visits to Native communities. Managers sent some ethnocultural organizations notices of its 1994-95 employment opportunities.

Tours through the Commission's facilities were led by employees with special language skills. They also performed other hospitable functions with foreign trade missions, such as helping out during visits, translating and interpreting. They also translated and helped to make telephone contacts abroad for the Commission. Some calls led to arranging marketing visits, and the same employees helped to facilitate the marketing visits themselves.

Environment, Finance and Development

Some of these departments and agencies manage and regulate Canada's natural resources and energy, and they promote research and development activities to encourage technological improvements and business investment. Others manage Canada's monetary system, protect deposits in banks, collect revenue for the government and encourage business investment.

ATLANTIC CANADA OPPORTUNITIES AGENCY

The Atlantic Canada Opportunities Agency (ACOA) operates in a region with a relatively small concentration of ethnocultural groups. The exceptions are the Halifax area's fairly large Black population, the Innu and Inuit populations of Labrador, and Aboriginal groups throughout the region.

In 1994-95, ACOA assisted Heritage Attraction Development, a Nova Scotia tourist organization focussing on the area's Black history and culture. Financial assistance also went to the Preston Area Entrepreneurship Awards Ceremony. This award honours people whose business skills have had a positive economic impact on the community, and increases awareness of this career option.

Impact is a booklet produced by ACOA, which highlights 46 entrepreneur success stories, several from ethnocultural communities. Brochures and table-top displays are also produced by the Agency in Innu and Inuit to serve its Labrador clientele.

Assistance to several Aboriginal enterprises and organizations was provided by ACOA, including the following:

- The Lennox Island Band Council, in Prince Edward Island, was assisted with stream enhancement on the water system on the Ellerslie-Grant.
- The Tuk corporation, owned by the Labrador Inuit Development Corporation, was helped with the establishment of a major granite quarry at Ten Mile Bay, outside Nain.

 The Atlantic Policy Congress of First Nation Chiefs received help for a two-day Aboriginal economic development symposium. One achievement of this symposium was to bring together for the first time all 13 First Nations chiefs, Band Council members and their economic development officers.

Several ACOA employees attended "Native Awareness" training sessions to improve their understanding of the culture and the problems that Aboriginal people experience when seeking funding through ACOA programs.

BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA

The Business Development Bank of Canada (BDB) is in constant contact with ethnocultural communities through its 78 branches across Canada. Since it operates on a cost-recovery basis, the BDB keeps close ties with minority organizations that help to sponsor many aspects of its work.

Many BDB publications are available in non-official languages—especially when it helps

entrepreneurs to learn about the assistance that they can get to start or expand their own businesses. New Canadians: A Guide to Starting a New Business is a 30-page booklet that is available

The BDB researched the impact of entrepreneurs from minority ethnocultural groups in 1994-95. Ethnocultural associations that often work with the Bank reviewed a publication on the results of that research. They were especially helpful on the cultural sensitivity of statistical interpretations and of the featured case studies.

With the help of its partner associations, the Bank will then determine in what languages, other than French and English, it should also be published.

in Chinese and Spanish. It focusses on new Canadians, but it also addresses established members of ethnocultural communities.

The BDB maintains regular contact with the network of the Ethnocultural Business Advisory Councils (EBACs), that it established with the assistance of Canadian Heritage, as well as with other ethnocultural business associations—more than 30 in the Montreal area alone, for instance. Both the associations and the EBACs often turn to the Bank for

advice. In this way, the BDB's consultative processes, which monitor the effectiveness of products and services, helps the Bank to develop and even tailor the products and services that it provides to all its ethnocultural client groups.

The BDB's close contact with local ethnocultural associations also contributes to ongoing developments in its business training area. Many of its directed training programs focus on entrepreneurs' needs. They are usually delivered in partnership with local ethnocultural organizations and associations.

These training programs often combine learning through mentoring and group training.

Trainees benefit from ongoing one-on-one apprenticeships with experienced business people and also gather in classrooms in groups

Being a cost-recovery organization, the BDB often works in partnership with public and private sector organizations to offer ethnocultural entrepreneurs its products and services,including training and publications, at reduced costs. Among these partners are the Atlantic Canada Opportunities Agency, Quebec's Department of Manpower and Training, Sun Life Insurance, chartered banks, and Deloitte & Touche.

of fifteen every month. The programs last anywhere from six to ten months, and were offered during 1994-95 in Toronto and Vancouver. Ethnocultural business associations help the BDB to identify local needs for this training; offerings depend on the availability of mentors, who are all volunteers. New locations for these training programs are being considered.

The BDB advertises its job openings through ethnocultural organizations and associations, as well as conventional recruitment offices. This policy dovetails with its practice of encouraging employees fluent in non-official languages to use them when serving clients from minority groups.

The Bank recognizes minority entrepreneurs in British Columbia (B.C.) through its annual B.C. New Canadian Business Awards. This very successful initiative now celebrates all business achievements in ethnocultural communities, not just those of new Canadians. The Bank's recognition of the province's ethnocultural business talent through this award has been going on for

seven years with collaboration from the Vancouver EBAC, the provincial government, ethnocultural organizations and the private sector.

CANADIAN SPACE AGENCY

In 1994-95, the Canadian Space Agency developed a mandatory course on workplace harassment for managers and supervisory staff. The course covered subtle forms of discrimination.

The Agency continued to make the most of the special language skills and cross-cultural sensitivity of

some of its employees. They were put to use during meetings and at international forums that are called by the Agency or in which it participates. It also makes good use of the

When foreign dignitaries are about to visit the Canadian Space Agency, an e-mail transmission to all employees asks for volunteers to help host the visitors in their own language.

special language and cross-cultural skills of consultants who are hired to do work for the Agency on the international scene.

Hiring procedures were reviewed in 1994-95 to remove arbitrary barriers to members of visible minority groups.



In 1994-95, the Canadian Space Agency worked closely with the Diversity Directorate of the Public Service Commission to develop a computerized course called "Diversity Plus." This

course, which will be available in 1996, deals with intercultural relations, interracial relations and diversity management, as well as conflict resolution, racism and harassment.

ENVIRONMENT CANADA

Environment Canada's Training and Continuous Learning Team redesigned a course for supervisors and one for managers into an intensive

five-day course called "Leader-ship for New Challenges". This amalgamated format incorporates a series of follow-up work-shops, including a module on "Excellence through

Environment Canada introduced a personalized way to monitor adherence to departmental targets on recruiting, transferring, assigning and promoting visible minority Canadians. All assistant deputy ministers and regional directors general must now sign their names to annual contracts that commit them to achieving stated goals regarding visible minorities (along with other designated groups). These contracts are being reviewed every year by the Department's Management Board.

Diversity". This unit has to do with strategies to deal with counterproductive behaviour that can result from differences between people in the workplace.

A series of activities to promote Aboriginal Awareness Week was organized by Environment Canada. They included a talk on Aboriginal history by a First Nations researcher at the Canadian Museum of Civilization; a special tour of the Museum of Civilization's Amerindian Art Section; and another tour of the Inuit Art Section at the National Gallery of Canada.

FINANCE CANADA

Finance Canada's International Trade and Finance Branch regularly uses the special language skills of its employees in meetings with people from various countries. It periodically hosts meetings with delegations from China, Japan, Germany and other countries.

Finance Canada has a new personnel information system that can identify special language skills. Employees have been asked to report their special language skills and cross-cultural experience for future reference.

The post-secondary recruitment drives that Finance Canada undertakes make use of the special inventory kept by the Public Service Commission, as well as by the Department of Indian Affairs and Northern Development. In 1994-95, it also set up a booth at the Aboriginal Career Symposium.

FISHERIES AND OCEANS

Fisheries and Oceans updated its lists of ethnocultural community media and developed new contacts with them. These links are kept up-to-date to ensure that information

continues to reach members of ethnocultural communities who engage in fishing.

Many Chinese- and Vietnamese-Canadians fish on the West Coast, both for their living and recreationally. In To ensure that West Coast Vietnamese-Canadian fishermen are duly informed about developments that may concern them, a Fisheries and Oceans employee helps to explain fishing regulations in their mother tongue.

1994-95, the department issued posters in both languages to inform these new Canadians about new recreational fishing license regulations about shellfish. The notices were posted at Fisheries and Oceans offices, provincial and Greater Vancouver Regional District parks, and other locations likely to reach these communities.

The Native Fisheries Guardian Program was designed and instituted in 1992 to increase Aboriginal participation in Canada's fishery and its management. In 1994-95, Indian reserves across the country continued to employ guardians with the department's recruitment help. Fisheries and Oceans also helps to supplement their traditional knowledge with on-site training and technical skills. These guardians perform all the duties of fishery officers—monitoring fish stocks and checking for poaching, etc. Their jurisdiction is coastal areas, which includes rivers that empty into oceans.

INDUSTRY CANADA

A national video conference was organized by Industry Canada for the

March 21st celebrations of the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. The Assistant Deputy Minister - Operations made introductory remarks on behalf of the Deputy Minister, and several other distinguished speakers made presentations.

On the International Day for the Elimination of Racial Discrimination, Industry Canada's Deputy Minister sent all employees a memo outlining the economic, social and cultural benefits of an ethnoculturally diverse society.

Industry Canada has identified directorates that may need the help of people with special language skills and cultural understanding. Employees with these skills have been made known to these directorates, which now turn to them for help as required.

For its university recruitment program, Industry Canada uses the inventories of applicants that are kept by the Public Service Commission. Departmental interviewing teams visited over 20 universities across Canada and offered positions to 30 applicants, ten of whom were members of visible minority groups.

The department ensures that its policies and programs are responsive to the diverse population that it serves by consulting Canadians through focus groups, advisory committees, community-based organizations, surveys, interdepartmental groups and community networks. It has also incorporated a learning module on "Managing and Valuing Diversity" into several of its training courses.

Industry Canada takes part in European trade shows and trade missions. Small businesses rely on the department far more than larger ones to penetrate foreign markets; the directors-general of several industrial sectors often assist those that want to generate business abroad. The department's International Trade Centre (ITC) has a data base of various ethnocultural groups and associations that is used to reach those who have expressed an interest in tapping into these foreign markets. These groups and associations are also used to inform their members of ITC-sponsored seminars and meetings.

The department's SchoolNet program is a way for clients of all backgrounds to reach the department through the Internet. It is linking 5500 nation-wide schools through the Internet, and it aims to hook up all of Canada's 16 000 schools. Microsoft's Bill Gates has been quoted as saying that "SchoolNet is the leading program in the world in terms of letting kids get out and use computers."

A special component of the SchoolNet program links the department to 400 Aboriginal schools. This is helping to keep pace with the surge in Aboriginal business, since it is being used by the Aboriginal communities that it reaches. In addition, it is being used by members of Aboriginal Business Canada—an organization that is helping Aboriginal people in all parts of Canada to build a strong business and capital base.

Some documents that are likely to reach Industry Canada's multicultural audience have been translated into other languages. For instance, some public information documents of the Spectrum and Consumer Products units have been translated into Hindi, Japanese and Vietnamese.

Industry Canada participates in the Interdepartmental Cross-Cultural Race Relations Network, which sponsored the Third Party Neutral Conflict Resolution initiative together with the Multiculturalism programs of Canadian Heritage.

NATIONAL ENERGY BOARD

About one quarter of the workforce of the National Energy Board (NEB) attended the day-long course on "Managing Diversity" in 1994-95, which included a component on members of visible minority groups.

The NEB's Employment Equity and Diversity Subcommittee was very active in 1994-95. It participated in an unusual, collaborative initiative to help sponsor an actor's interactive theatrical production to raise awareness of diversity. Other partners in the venture were the Alberta Energy and Utilities Board, the City of Calgary, the United Way, and Alberta Citizenship and Heritage. About 60 NEB employees attended the performance itself, which was videotaped and widely distributed afterwards.

NATIONAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The international affairs section of the National Research Council of

Canada (NRC) is in constant touch with foreign universities and governments to arrange for visiting research staff. Most officers in the unit are fluent in foreign languages, and the department's personnel-information

In 1994-95, the National Research Council of Canada adopted its own Multiculturalism Policy. The Policy endorses NRC obligations under the Act, designates responsible managers who act on the President's behalf, and specifies training and other mechanisms to ensure that it is fully implemented.

systems track all employees' special linguistic abilities.

"Managing a Diverse Workforce" is a mandatory course for NRC managers and supervisors, as well as for human resources personnel. In 1993-94, about 500 personnel took the course, and an additional 125 managers and supervisors took it in 1994-95. An orientation program for this group has been designed with an obligatory module on these subjects.

The NRC's diversity course was delivered by outside consultants with expertise in diversity management, human rights and multiculturalism; they also conducted a review of NRC employment-equity systems.

NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL

The clientele of the Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC) is Canada's university research community, a very multicultural mix of people. The NSERC estimates that about half of the 7000 people to whom it awards grants in its operating grants program received their bachelor's degrees abroad.

Assessing the applications for NSERC funding calls on the efforts of over 300 volunteers from the university, industry and government sectors, who serve on selection committees. These people are selected on the basis of their expertise and experience, and they also reflect an exceptionally wide range of cultural backgrounds.

REVENUE CANADA

Revenue Canada integrated the multiculturalism policy objectives in both its services and operations. Integrating our ethnocultural diversity into Canada's mainstream is an integral and evolving part of the organization's operations.

In 1994-95, Revenue Canada kept in close contact with various ethnocultural organizations. They are often consulted for advice on the services provided to their communities, and on the departmental publications to ensure that they reflect Canada's ethnocultural diversity. As a result, for instance, this year's *Tax Guide* has used names as examples that are neither French nor English.

Language is vital to the everyday business of Revenue Canada, especially during the tax season. The department relies on the special language skills and cultural understanding of employees who voluntarily help taxpayers of various backgrounds to deal with the department, especially about revenue collection. A directory of language skills, which it has established, is kept up-to-date for such purposes. At certain times of the year, for instance, the Toronto North Tax Services Office can provide services in 36 non-official languages, in person and by phone.

In addition, volunteers from the Spanish, Ecuadorean, Chinese and Korean communities who are not employees were trained in Toronto to be able to help members of their communities with personal tax forms.

The customs facilities at the Vancouver International and the Lester B. Pearson International airports keep in close touch with local language interpreters. Service is provided in 34 languages.

External recruitment for Revenue Canada positions are posted in ethnocultural community media; summer employment programs are used to hire students who are members of visible minority groups.

All regions have offered their employees cross-cultural training courses that were run by authorities on the subject. Local Aboriginal Band Council representatives in local communities were invited to audit the course.

Co-operation between Revenue Canada managers and Aboriginal communities is becoming a key to the short- and long-term hiring of Aboriginal people. Last year, 158 Native students were hired through the Aboriginal Employment Program, including a grant from the Special Measures Innovation Fund (SMIF). Revenue Canada also takes part in the Executive Employment Program for visible minorities, Aboriginal people and persons with disabilities (which is now called Diversity in Leadership.)

Revenue Canada has provided special development opportunities for employees who are members of visible minority groups, in partnership with Health Canada and Human Resources Development. This was a pilot project under the Special Measures Initiative Program, sponsored by Treasury Board Secretariat and administered by the Public Service Commission. The program blended skill-acquisitions training and special assignments in the pilot departments and elsewhere in the federal public service. Up to 30 employees in Nova Scotia are expected to make use of this Program.

The Corporate Culture Change and Diversity Project—begun in partnership with Canadian Heritage—helped metropolitan Vancouver employees to manage organizational change. It facilitated adjustments to changes in the ethnocultural diversity of both clients and employees, making full use of the entire workforce's diversity and skills. The program included: a workshop on "Managing Change and Diversity"; and initiatives to address the career concerns of employees, to remove barriers to their ability to contribute fully, and to enhance communications with clients from diverse backgrounds.

Services and Standards

These agencies provide services to the Canadian public, business and labour, and they set regulations and standards for commercial activities.

CANADA POST CORPORATION

The Canada Post Corporation receives delegations from foreign postal

administrations that are interested in its operations, technology and overall corporate strategies. When-ever possible, it ensures that postal employees of all levels who speak the visitors' language are present, while the Corporation is their host in Canada.

According to the Canada Post Corporation: "A diverse work force does make better business sense. We know we can get better results when employees ...understand the issues and the sensitivities of their community."

Every year, volunteers from Canada Post help Santa Claus to handle the million pieces of mail posted by Canadian children. His correspondence is mailed in 16 languages besides English, French, Braille and Canada's Aboriginal languages. Volunteers from all over Canada Post help to identify if the senders are boys or girls, and volunteers from the Linguistic Services Group, which prepares business translations in most languages, help draft personalized replies.

The Corporation's Employment Equity Group produced and distributed a poster-sized year-round planner and calendar depicting major religious celebrations and national holidays celebrated by various ethnocultural communities. It was distributed to postmasters, and supervisory and managerial staff. For the background of this poster, the Corporation bought original artwork featuring illustrations of members of several ethnocultural groups.

Heritage Post is a newsletter that is distributed to 50 000 teachers across Canada, thanks to a collaborative arrangement with the Charles R. Bronfman Foundation. Since 1990, it has been providing primary school teaching materials on all aspects of our

society, including feature articles on contributions that ethnocultural communities have made to build Canada.

ROYAL CANADIAN MINT

The Royal Canadian Mint markets goods and services throughout Canada and in over sixty countries around the world. It attributes its continued business success to its responsiveness to clients' needs.

Focus groups using members of ethnocultural communities were conducted

in 1994-95 to help develop the Royal Canadian Mint's advertising campaign, which included a catalogue and other printed items. Its awareness of Canada's ethnocultural diversity has been reflected in its advertising, and other promotional and communications

The Royal Canadian Mint's hiring practices for international marketing and sales positions treat additional, non-official language skills and cultural understanding as assets, and as required attributes for some jobs. Members of the Royal Canadian Mint's workforce with such skills have often been invaluable in the past.

material for several years. The Royal Canadian Mint's brochures appear in several languages and are available to its domestic dealers.

The Royal Canadian Mint has recruited for participants of its market studies through several Canadian ethnocultural media. It conducted an advertising pilot whereby the gold maple leaf coin was showcased in the Chinese-Canadian media.

Human resources data banks at the Royal Canadian Mint contain information on its employees' non-official language skills. These people are generally asked to help host foreign representatives. The summertime public tours of the Royal Canadian Mint's facilities can also be conducted in languages other than English and French, as a result of its hiring practices for tour guides.

Transport

Federal departments and agencies in the transport sector include two of the country's major rail carriers, and the organizations that set Canada's transportation policies and standards. This sector also includes the corporations that run our ports, and the pilotage authorities that employ pilots to help captains guide their ships into harbours and through inland waterways. Large geographical areas are served by the employees of the pilotage authorities in the Atlantic and Pacific regions, as well as along the St. Lawrence River and the Great Lakes region.

CANADIAN NATIONAL

As in previous years, in 1994-95 Canadian National (CN) set managerial recruitment and promotion goals for members of visible minority groups and Aboriginal people. Special efforts were also made to ensure that members of visible minority groups were hired through the university recruitment program. When employment opportunities arise, a system called EquiLink makes sure that managers have lists of applicants that include qualified members of ethnocultural communities.

In June 1995, 4.5 percent of the total workforce at CN were members of visible minority groups, and 1.8 percent were Aboriginal people. In the same year, 6.5 percent of new employees were members of visible minority groups, and 6.1 percent were Aboriginal people.

Learning sessions for supervisors of engineers highlighted the multicultural character of the workforce at CN, as well as the importance of good work relations. In addition, employee publications have continued to reflect the multicultural character of CN's workforce.

In 1994-95, the Employment Equity and Official Languages Group developed a guide for managers and supervisors called *Reasonable Accommodation*. It deals with the obligations of employers and unions to address the particular needs of members of ethnocultural communities.

Montreal's Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) helped CN to organize training programs for visible minorities in various branches of the organization.

ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY

The special language skills and cultural sensitivity of some employees of the St. Lawrence Seaway Authority are reported to be an asset to the organization. Records are kept of the language skills and distinct backgrounds of these employees, who often act as volunteer tour guides, especially to the canals in the Montreal and St. Catharines areas.

The Seaway Authority's long-standing measures to employ Aboriginal people from the Kahnawake and Akwesasne areas continued in 1994-95. The contract tendered for security guard services close to the Kahnawake Reserve stipulates that the positions must be filled by Aboriginal people. Yearly maintenance contracts for the painting and upkeep of bridges are awarded to companies owned, operated and staffed by members of both reserves.

TRANSPORT CANADA

Transport Canada has been restructuring its operations over the past two years, shifting from an operational to a regulatory mandate. As a result, its workforce will be reduced considerably by the end of the decade. Even so, the department "...is committed to ensuring that the surplus rate for designated group members [which includes members of visible minority groups] ...is not higher than the surplus rate for the general departmental population."

Some regions of the department advertise job opportunities in ethnocultural media. These regions also try to ensure that members of visible minority groups are represented on job selection boards. Transport Canada's Aviation Group placed advertisements for the Air Traffic Controllers Campaign in seven newspapers in the Asian and Indo-Canadian communities. Presentations were also made at the First Nations Career Fair.

The Coast Guard northern region has on staff Inuit employees who help communicate with its client groups. Transport Canada also makes use of Aboriginal consultants, and regional organizations that are representing Inuit and other Aboriginal groups for public-relations purposes.

The Coast Guard in the Dartmouth area used the Special Measures Innovations Fund of the Public Service Commission to help fund diversity training for senior and middle management. This training included improving appreciation and comfort levels for supervisors of members of visible minority groups.

Transport Canada participates in the Diversity and Leadership Program to develop members of visible minority groups for executive positions. These partnerships involve training by

the Canadian Centre for Management Development, Treasury Board Secretariat funding, and the organization of work assignments, counselling and testing by the Public Serv ce Commission.

VANCOUVER PORT CORPORATION

In its day-to-day operations, the Vancouver Port Corporation (VPC) reflects the ethnocultural mix of the neighbourhoods, where its facilities are located. Its multicultural flavour is also a function of its global client base, its role at the hub of a very dynamic city and its high visibility with the local people. Although the VPC only has 159 employees, its level of innovation and performance on multiculturalism exceeds that of most other small institutions—to its own great advantage.

Multiculturalism is a working reality throughout the Port in several ways.

The ethnic mix of its workforce truly reflects Canadian society. Jobs are advertised in ethnocultural media, and, since it is widely regarded as a multicultural workplace, those ads usually get responses from Canadians of all backgrounds. All VPC public communications reach diverse communities

The VPC commissioned Reg Davidson, a noted Haida Gwai artist, to carve a totem pole in 1994-95. Overa period of four weeks, it was carved at the Vancouver cruise ship terminal, where the public, including Aboriginal and other school children, wit-nessed the work in progress.

The VPC presented the totem pole to the Port of Shanghai during the business trip of Team Canada to the Orient, led by Prime Minister Jean Chrétien. Shanghai reciprocated with a gift of two lions, which can now be seen on Vancouver's Main Street Overpass.

by being released in several languages. Often, the Corporation actively seeks community involvement in neighbourhood issues, publicizing community meetings in the Chinese, French and English press, and through flyers that it distributes locally in Chinese and English.

All employees take a two-hour harassment workshop which includes a component on racial harassment; the course is offered to new employees once a year. The VPC has obtained the video "Voices Against Racism," and employees have been told about its availability, as well as how they can view it.

Communication in non-official languages is vital for Port business, and the VPC keeps a data bank showing the 18 non-official languages spoken by employees. These employees use these skills in translation and interpretation, at the cruise ship terminal, and for Port tours for overseas dignitaries and prospective clients. Also, a Mandarin-speaking employee was sent to China in 1994-95 to set up the VPC's Beijing office.

The VPC produced a promotional video called "Port of Choice" for clients in Canada, Asia and Europe. It covers the harbour's history and geography, and advertises the Port's services. It was released in both official languages, and is also available in Spanish, Korean, Japanese and Mandarin.

The VPC kept up its special relationship with Britannia Elementary and Secondary School, which has a high proportion of Aboriginal children, a large proportion of Canadians born abroad and an extremely high (90%) number of children whose first language is not English.

The VPC maintains weekly contact with this school on a range of activities.

These include sponsorships for special cul-tural events; an annual \$500 scholarship for a Grade 12 student for Community Service; and workshops on marine topics such as oil spills, marine art and Captain Vancouver, run by Port employees

The VPC plays a leading role in Vancouver Port Day, a large, high-profile undertaking. This yearly 'open house' is undertaken with the municipalities of three different VPC locations, gathering companies and organizations from all segments of the marine community to present exhibits to the public. Last year's celebration, which, as in the past, was very successful, was advertised in the local Chinese and the English press.

who visit the school. The students also tour ships, the harbour and the Port's terminals. Grade 12 students learn about the Corporation during work practicums. This year, the VPC supported the elementary school's basketball team and the secondary school's Yearbook. The Corporation's ongoing, very active partnership with this very multicultural school has become known beyond the Vancouver area. A special presentation at the American Association of Port Authorities led to numerous requests about the program from other ports, including those in Montreal, New York, New Jersey, New Orleans, Mississippi and Kingston, Jamaica.

The VPC 's work/cultural exchange program with the Port of Sept-Iles in Quebec that began in 1993-94 was kept up in 1994-95. Two students from Britannia and two from Sept-Isles worked as junior cruise hosts at the cruise ship terminal in Vancouver, and then they worked at the Sept-Isles Port. Both of the Vancouver students are now fully trilingual, speaking four languages between them: English, French, Spanish and Vietnamese. Over its two-year existence, the program has had extensive local coverage in the English, French and Chinese press, and on CBC radio.

VIA RAIL CANADA INC.

Canada's multiculturalism policy is raised in the policies on employment equity, harassment and staffing at VIA Rail Canada Inc., as well as in its collective agreements.

When new products are in development, such as foods and beverages,

external groups are consulted to help determine customers' likely preferences. Since its customer base includes people with diverse backgrounds, these groups include ethnocultural organizations.

VIA Rail's report says that "...it just makes sound business sense to ensure that our external communications reflect the composition of the marketplace."

While taking courses in service delivery, VIA Rail trainees are urged to use their knowledge of languages other than English and French to increase the quality of service. All the organization's internal communications reflect the cultural diversity of its employees.

Job applicants are asked to complete an additional form on employment equity. The information that these questionnaires yield is stored in a data base, which is used when job opportunities arise. In addition, VIA Rail has an inventory of ethnocultural associations and organizations, which is made available to managers trying to staff positions with external candidates. These organizations are also encouraged to suggest other ways in which their members may be reached.

Government Operations

These departments and agencies administer programs for public servants, manage government purchases and facilities, provide services to ministers of the Crown and collect data on all aspects of Canadian life. They also set standards for government operations, and monitor the effectiveness and efficiency of departments and agencies in meeting these standards. Elections Canada organizes federal elections and referendums.

CANADIAN CENTRE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT

The Canadian Centre for Management Development (CCMD) trains federal

public servants. Its courses on ethnocultural diversity help federal institutions to adapt and integrate members of ethnocultural communities into the Canadian mainstream. Modules on "Managing

The Diversity in Leadership Program develops members of visible minorities (and other underrepresented groups) for executive group positions. This year-long Program includes a work assignment in a new environment to supplement trainees' skills, a two week leadership development component, a battery of tests, a mentoring course, career counselling and monitoring after completion.

Diversity in the Workplace" are now integral to various learning programs for all levels of CCMD learning.



In 1994-95, the CCMD undertook several programs in management training for foreign senior officials, in partnership with the Canadian International Development Agency. The

Centre had done this kind of work in the past: in Ukraine, Russia and Indonesia, etc. These training programs, however, were a direct result of the diversity of its own workforce. Three programs with other countries resulted from the ties of employees of the CCMD:

- A staff member with a Vietnamese background travelled to that country on a project initiation mission. That trip contributed to the establishment of a training program with officials in that country. The CCMD is currently carrying out part of this management training program in Vietnam.
- The familiarity with eastern Europe of another staff member helped the CCMD's development of a training program with senior officials from Poland.
- A CCMD staff member who had lived in Thailand for several years
 played a key role in obtaining a contract with a consortium of Thai
 education agencies.

ELECTIONS CANADA

Demographic profiles of electoral districts, including population statistics and electoral maps, now form part of Elections Canada's essential informational equipment. When the position of returning officer becomes vacant in a district, the Chief Electoral Officer provides the Governor-in-Council with demographic information to help select potential candidates for the position. Newly appointed returning officers are given demographic profiles of their electoral districts based on the latest statistical information. Those data include the mother tongue and home languages spoken by the districts' inhabitants.

The Chief Electoral Officer must also provide the eleven electoral boundaries commissions in Canada with population statistics, electoral maps and other data relating to their province or territory. The Chief Electoral Officer encourages the recruitment or election of officials from ethnocultural communities.

In preparation for federal by-elections in Quebec and the National Capital Region, Elections Canada managers developed programs to reflect the ethnocultural diversity of those electoral districts. After conducting statistical research and consulting returning officers, information materials were translated into six non-official languages and distributed to ethnocultural organizations in all three districts.

Elections Canada distributed, to all 295 returning officers, information on events that were supporting the federal campaign to eliminate racial discrimination and on National Citizenship Week. Training courses for all incoming returning officers now include awareness sessions about Canada's ethnocultural diversity.

OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA

The Office of the Auditor General of Canada, which does not deliver service directly to the public, implemented the multiculturalism policy in some of its key internal operations in 1994-95.

Cross-functional teams are often used by the Office to analyze existing policies and to revise or develop new ones. The Office makes sure that

these policies address the needs of all employees by reflecting their diversity within these teams. In 1994-95, it also appointed four Harassment and Discrimination Complaints coordinators, who will respond to queries, provide guidance, and help to resolve all complaints quickly and confidentially.

PRIVY COUNCIL OFFICE AND INTERGOVERNMENTAL AFFAIRS

The Clerk of the Privy Council gave a talk to employees of the Privy Council Office (PCO) and the Prime Minister's Office on the importance of diversity management, during a discussion entitled "Creating a World of Equality: Changing Attitudes and Corporate Culture." More than ten percent of Privy Council Office employees took part in its "Managing Diversity" course in 1994-95.

PCO's Employment Equity Committee organized activities and distributed information to promote special events, including the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

PUBLIC SERVICE COMMISSION

In 1994-95, the Public Service Commission (PSC) administered several programs that help integrate Canadians from ethnocultural communities into the federal public service. It also offers workshops and information sessions on fair assessment techniques to the public service, the human resources management community and organizations that represent ethnocultural communities.

The PSC used funds from the Special Measures Initiative Program (SMIP)

to establish the Industrial/Organizational Psychologist Sponsorship Program. This Program will recruit and appoint a number of psychologists from

The PSC administers the SMIP to support departments' implementation of diversity management initiatives. Managers are encouraged to undertake such initiatives and obtain this assistance and/or funding.

ethnocultural minority communities.

The SMIP also includes the Special Measures Innovations Fund (SMIF). The SMIF shares the costs with departments of projects on diversity management. The same is true for projects on issues in the recruitment, development and retention of designated groups, including members of visible minority groups. Sixty-six of this last kind of SMIF projects got approval in 1994-95; they were proposed by twenty-seven departments. The best practices and other lessons learned from these projects will be shared by the PSC with the federal public service community.

When external recruiting takes place, the PSC makes every effort to include members of visible minorities in the lists of candidates that it presents for consideration by hiring boards. Resourcing managers in the regions engaged in outreach activities in the Aboriginal and visible minority communities in 1994-95. Among other things, this involved placing job advertisements in the print media of ethnocultural communities.

PUBLIC WORKS AND GOVERNMENT SERVICES

The lack of promotion opportunities into the executive (EX) category is the main problem facing visible minority employees at Public Works and Government Services (PWGSC). This was the determination of the departmental Visible Minority Employees Network, which periodically meets with the Deputy Minister to discuss problems that these employees face.

In response to this problem, in 1994-95 the Network conceived and designed a program to prepare these employees to compete for entry into the executive category. PWGSC's Executive Committee approved funding for this program, which is now known as the Visible Minority EX Development Program.

PWGSC was the lead department in the second annual Aboriginal Career Symposium, an event that encourages Aboriginal children from grade 6 and up to remain in school and pursue future careers in the public service. Due to limited funds, the Symposium's focus in 1994-95 was limited to a 300-mile radius of the National Capital Region. Even so, due to the great success of last year's

event, some Northwest Territories school boards funded several of their students' transportation costs to help them to participate.

STATISTICS CANADA

Statistics Canada compiles information that enhances Canadians' understanding about the multicultural dimension of our society—a central responsibility under the *Canadian Multiculturalism Act*.

In 1994-95, consultations on questions for the coming 1996 Census were undertaken through focus groups and a large cross-Canada test. This included meeting with and receiving submissions from representatives of Canadian visible minority groups. The consultations tested the content of questions about ethnicity, language and members of visible minority groups—mainly to see if people from minority communities, among other groups, would have any reservations about them. These trials will help to ensure that the resulting data and products are useful and of benefit to all Canadians. The 1996 Census logo was also tested with members of visible minority groups for inadvertent negative connotations.

Statistics Canada is in ongoing contact with organizations—including governments, universities, research institutes and private ethnocultural associations—that are interested in its work. These dialogues led some of the statistics that it released on race and ethnicity to readily 'feed into' their existing studies.

A knowledge of certain non-official languages is sometimes an asset for some Statistics Canada positions; for instance, when it needs interviewers to go to certain communities. The department's job-competition processes monitor the staffing of members of ethnocultural communities (along with members of other groups) in relation to the overall population. Statistics are kept on representation, recruitment and promotions.

Native Friendship Centres and other Aboriginal associations across Canada are informed of recruitment teams' visits to university campuses. They are also notified about deadlines for applications for the post-secondary recruitment drives of the Public Service Commission.

Health and Social Policy

These departments and agencies deliver services to groups in Canadian society, such as Aboriginal people, veterans, immigrants, people seeking housing, employers and workers. They also fund projects and research on health and social issues, and contribute to Canada's policies on health, issues of concern to women and other matters.

CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

The Canadal Mortgage and Housing Corporation (CMHC) conducts many studies to assess the needs of the markets that its serves. These studies usually influence the development of its policies and programs. In 1994-95, several of them focussed on ethnocultural communities, which make up one of the CMHC's important markets, including:

- A study to test the concept of a singular 'immigrant experience' examined immigrant housing in Montreal and Toronto in terms of the links between housing, neighbourhoods and social networks among immigrant groups. This included analysing the importance of networks of family and friends in finding immediate lodging and subsequent residences, and determining if ethnocultural enclaves are replacing inner-city neighbourhoods, etc. The results will be published in June 1996.
- A profile of the housing situations of new immigrant families was undertaken in co-operation with Statistics Canada, in support of the 1994 Year of the Family.
- An Analysis of the Spatial Evolution of Port Alberni's Origin Communities: 1956-1991, by a 1994-95 CMHC scholarship winner deals with the changes undergone by this B.C. coastal town's Chinese and East Indian communities. (Another seven scholarship winners also researched multiculturalism issues.)



 Collaborative work between the CMHC and several other federal departments focussed on national strategies to address family violence. Some areas of these strategies are relevant to the needs of ethnocultural communities. Other studies had to do with the links between housing and immigration; the housing consumption of immigrant Canadians; and housing issues of significance to ethnocultural minorities, etc. All will likely have an impact on future directions for the CMHC.

The CMHC's communication and other products are routinely tested through focus groups that include members of ethnocultural communities. These consultations are also useful in helping to develop its corporate marketing strategy. One consultation study conducted in 1994-95 to assess the special needs of new Canadians in urban areas established that:

- The most difficult problem is obtaining a first dwelling.
- Immigrants are pleased about Canadians' widespread ownership of their houses, and about their improved prospects, as compared to abroad, of ownership.
- Help is needed to understand the legal and other aspects of buying.
- Immigrants have strong community support for their purchase.

This study is already altering the development of CMHC information for immigrants that address these needs. The information it will also send to

ethnocultural media and newsletters has also been refocussed on problems about access to housing, renovations and ways to improve the quality of houses.

The CMHC tries to raise its managers' awareness about visible minority representation in their areas of responsibility. They are urged to Consultations with national interest groups were held in 1994-95 to ensure that CMHC policies address the needs of a diverse society. Ethnocultural groups were asked about their housing needs, and they presented their views and expectations of the CMHC to external consultants, and in public surveys and focus groups.

correct any inequities by working to increase their representation and distribution, until levels are in proportion to the overall population.

An important part was played in 1994-95 by the CMHC to develop lower-cost housing projects; some were organized and sponsored by ethnocultural groups. Two examples are: the Sudbury Finnish Rest Home, a 16-unit seniors' development sponsored by the Finnish community of this Ontario city; and another seniors' residence, the 32-unit Chinese Mennonite Home, sponsored by Vancouver's Chinese Mennonite Association.

The Centre for Public/Private Partnerships in Housing provided mortgage insurance for both projects. The Centre is a non-profit arm of the CMHC that has existed for four years, and the number of these partnership projects has steadily increased since its creation.

The Corporation's Operations and Special Initiatives unit provided both projects with interest-free loans of up to \$75 000 toward preconstruction planning and development work. Aside from this seed money, it also helps with expert advice on building approval and construction. Established groups with some credibility—typically, those that own the land and have raised some funds toward the building—can apply for the mortgage insurance, the free expert advice and these special loans.

In 1994-95, the departmental Advisory Group - Visible Minorities (AGVM) reviewed and commented on all new and existing CMHC policies and procedures. This included policies on leave, and the scholarship program, guidelines and procedures for employment equity, and rules for electing advisory group members. It also implemented a 'buddy system' in the B.C. and Yukon region to provide personal support to new Canadian employees, and to help them understand the organization better.

A list of employees fluent in non-official languages is kept in some CMHC branches and divisions. The International Relations Office calls upon them for help with translations and interpreting meetings with foreign delegations.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA

Citizenship and Immigration Canada (CIC) spent several months during 1994-95 in Canada-wide consultations on our future immigration policy.

The campaign sparked an unparalleled national debate about some domestic and international challenges that Canada faces, and the role that CIC should play. Among other things, deci-

CIC's Deployment Policy enables managers to help careers that are otherwise limited by a scarcity of internal promotions. It gives managers flexibility to use lateral transfers to broaden an employee's experience—a rare, very effective way of enriching careers with new training and on-the-job experience. CIC reports that, among other things, it is helping to accelerate the achievement of its employment goals for members of visible minorities.

sions about the total levels of each immigration category were influenced by the opinions that were expressed.

All CIC's operational courses include some training in ethnocultural diversity. In addition, about 500 employees at CIC received cross-cultural awareness training in 1994-95. Given the nature of its programs, this training is integral to most officers' work-related learning. This is especially true for people who deal directly with the public, which includes immigration officers, citizenship officers, investigators, escort and removal officers, and case-presenting officers.

In developing immigrant orientation materials, the Branch often consults these people and organizations, as well as newcomers themselves. These consultations ensure that CIC is current with its client groups' needs. They also help to determine how to deliver information in ways that are culturally sensitive and easily understood.

CIC publications are often about new Canadians and their concerns, so it is important that they accurately depict Canada's multicultural reality. Over the reporting year, these publications have included books, plays, videos and lectures, such as:

- a book called Canada by Choice, a collection of immigrant and refugee testimonials to create awareness among Canadians of newcomers. It supports a CIC exhibit highlighting some of the testimonials that have been on display across Canada. It has been used in English as a Second Language courses and has been popular with the general Canadian public: to date, 120 000 have been distributed;
- a play called "Les Univerts," developed by a Montreal production company to promote multiculturalism among primary school children.
 Teaching tools were also created to support the play. About 70 000 school children have seen the production in 166 different schools; and
- public service announcement video shorts called the Heritage Minutes
 which have appeared on television and in movie theatres, and are cosponsored by CIC and Canadian Heritage.

CIC's Settlement Branch funds a number of organizations across Canada to deliver services to newcomers on its behalf.

This includes second-language training and the production of settlement aids—such as life-skills courses that might involve learning about good shopping techniques, job skills and appropriate winter clothing, etc. Many ethnoculturally diverse people are generally on the staff of these immigrant-serving organizations. Among many others, these include:

Otttawa's Catholic Immigration Centre; the Association for New Canadians in St. John's, Newfoundland; the Metropolitan Immigrant Settlement

Association of Halifax; and Regina's Open Door Society.

HEALTH CANADA

Health Canada strives to include all Canadians in its employee complement and its service delivery. Its work in 1994-95 in implementing the *Canadian Multiculturalism Act* provides some good examples of what federal institutions can do to focus on the needs of all Canadians.

When managers think about how best to deliver health programs to Canadians, several service-delivery models are reviewed for effectiveness; all of them include considerations about cultural sensitivity. Among other things, this means that service to clients is routinely provided in non-official languages, as needed. When linguistic barriers to communication

do arise, medical translators are used in hospitals, nursing stations and health centres operated by the Medical Services Branch. In treating Aboriginal people, the Aboriginal concept of holistic health is actively supported; as far as possible, health care is delivered to complement culturally specific healing methods.

One example of a project to enhance service delivery of a health program was the translation, into thirteen

was the translation, into thirteen non-official languages, of a parent questionnaire and information sheets for the Post-partum Parent Support Program. Parent materials for the Nobody's Perfect Parent Education and Support Program

All Health Canada's programs are either designed to address multicultural groups, or they list multicultural activities in their priorities for service delivery.

were also adapted into four non-official languages in 1995, in partnership with the B.C. Council of the Family.

Another project with an important service-delivery component is the ongoing work on the issue of Female Genital Mutilation (FGM). This practice is condemned as a form of violence against girls and women, and a violation of their basic right to bodily integrity. The issue is receiving increased public attention, as more people immigrate to Canada from countries where FGM is a customary practice.

In March 1993, the federal government re-activated a Federal Interdepartmental Working Group on FGM, chaired by the Women's Health Bureau of Health Canada. Its purpose is to work with affected communities and advocates to inform and educate them on Canadian laws on FGM, with the aim of preventing the procedure in Canada. Along with members of concerned communities, the Working Group addresses the issue through workshops on existing legislation and the harmful health consequences of this practice. Canada's Criminal Code is being amended to specifically state that this practice is illegal in Canada.

The effectiveness of service delivery often depends on consultations, that help to determine which health needs must be met, and how best to meet them. The department's Health Protection Branch personnel often need special language and cross-cultural skills to communicate with ethnocultural communities through public consultations, workshops and other forums.

In some cases, the department urges studies and health care initiatives to step up the involvement of designated representatives from the level of ongoing consultations to outright inclusion and active participation. For instance, five pilot Breast Cancer Initiatives are under way across the country—in Prince Edward Island, Montreal, Toronto, Calgary and Vancouver. The needs of Aboriginal and other ethnocultural groups were already being addressed in developing and designing its information activities. However, given Health Canada's role as provider of technical and expert support to the Planning Committee of the Canadian Breast Cancer Network, the department has now encouraged the group to seek out and include multicultural representatives in all of its activities.

The Assistant Deputy Minister of the Department's Health Protection Branch developed

human resource guidelines, which strive for excellence in human resource management. For instance, they ensure that the

Health Canada's human resource guidelines state that: "Sensitivity to issues arising from an increasingly diverse workforce must be developed among employees at all levels. Equality and non-discrimination must be a constant theme in managerial and communications training."

department seeks out members of underrepresented groups in its external hiring practices. One guiding principle states: "Employment Equity target groups... must be among those considered for recruitment opportunities."

All of Health Canada's external communication activities reflect Canada's multicultural diversity through careful testing and targeting, as well as creative executions and casting.

Health Canada engaged in many partnership arrangements with organizations at all government levels, and with the private sector, in order to further health promotion and disease-prevention activities.

The Health Protection Branch developed and launched the department's

Management Development Program, which will help develop employees into the executive group. In partnership with the Public Service Commission of Canada and the Treasury Board Secretariat, Special

Awareness training on cross-cultural sensitization and diversity issues is being handled at the corporate level of Health Canada. Many workshops and courses have been made available in all regions and for all employees who are always encouraged to attend.

Measures Innovation Funding was obtained to supplement the Program with five additional participants who are members of visible minority groups.



The Systems for Health Directorate prepared a report entitled Health Care Curricula and Family Violence - Some Guidelines from the Multicultural Experience for the Mental

Health Division. It is part of a study on health professionals' training to recognize and respond effectively to family violence issues. This report, as well as a review of community colleges' curricula that address family violence issues, were both part of the federal government's Family Violence Initiative.

The study established that the number of courses, seminars, and issue-based projects relating to cross-cultural health care was steadily rising, but was not enough to keep up with the increasing size and diversity of the immigrant and refugee populations.

The Population Health Directorate supported the production of a report entitled Weaving the Threads of Nobody's Perfect:

Culturally Sensitive Training, which was contracted by the

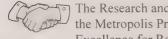
Alberta Health Promotion and Programs Regional Office. The report reviewed processes, strategies and approaches that contribute to culturally sensitive delivery of the Nobody's Perfect training.

Two Health Promotion projects that will particularly benefit multicultural communities are:

- The Canadian Pediatric Society's preparation of the Guide for Health Care Providers for the Care of Immigrant Children, including International Adoptees; and
- The Culturally Responsive Perinatal Care and Family Support Program: A Community Development Approach, a project by the Capital Health Authority, Public Health Services (Edmonton, Alberta) which trains members of five ethnocultural communities to become community health developers in perinatal health and parent support.

The Population Health Directorate also developed the New Horizons: Partners in Aging Program in 1994-95. Its priority is to give particular support to seniors living 'at risk,' and to prevent 'at risk' situations so that vulnerable seniors can remain independent for as long as possible. Seniors from ethnocultural minorities are in the 'at risk' group, since language and culture can be barriers to independence and full integration into society. This Program provided financial contributions to 51 projects that benefit seniors from ethnocultural communities.

In stating its position on community-based services in health care for seniors, the National Advisory Council on Aging recommended that "federal and provincial/territorial governments provide support and training to volunteers and voluntary associations that facilitate seniors' access to culturally sensitive community health and social services".



The Research and Program Policy Directorate helped launch the Metropolis Project, which will develop Centres of Excellence for Research on Immigration and Integration.

Multidisciplinary Canadian research in immigration and integration is conducted, co-ordinated, promoted and communicated through the Centres. The research will help guide public and private institutions to develop effective approaches to managing immigration and integrating immigrants as full and equal members of society. Health Canada's contribution to this project which was led by Citizenship and Immigration Canada and the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, is the National Health Research Development Program, an essential element of the Centres.

Other federal departments and agencies are also involved, including Canadian Heritage, Status of Women Canada, and Canada Mortgage and Housing Corporation. Metropolis will also involve co-operation with European countries with extensive experience with immigrants, especially Germany, Sweden and Italy.

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

A number of activities were undertaken in 1994-95 by Human Resources Development (HRDC) in support of multiculturalism policy.

HRDC continues to work toward building a department that reflects the population that it serves. For instance, to ensure that policy or legislation being developed by a working group meets the needs of the parties involved, HRDC tries to ensure that the group itself reflects the mix of people to whom it is directed. The department's service standards regarding members of visible minority groups must also be met by firms hired to deliver its labour-market programming.

Non-official languages are needed at HRDC for translation, interpretation, international meetings, policy development, consultations and service delivery. Employees serving the public, for instance, often need special language skills and cultural sensitivity to deliver programs effectively. Qualified staff from minority communities are recruited to deliver services in these clients' languages. In addition:

- Written correspondence to many clients is often produced bilingually—including the client's language of choice.
- The Quebec region recently piloted a training project as a way to identify and recruit new employees from its various multicultural communities.
- International Operations group clients are served by a number of adjudicators with tested foreign-language skills.

Language skills and cultural sensitivity are also often needed by HRDC researchers. These employees are needed to conduct research into innovative social security models and to meet representatives from the countries where some of these models were developed.

HRDC worked to make Unemployment Insurance services more user-friendly in 1994-95. This included reviewing the language to simplify forms, standard letters and automated voice-response systems. Unemployment Insurance staff have received sensitivity training, and all Reception and Enquiries staff now get training in cross-cultural relations.

The Human Resource Investment Fund was used to develop an instructional kit to help sensitize front-line staff about the needs of members of visible minority groups, and to help deliver HRDC programs in ways that are fair.

IMMIGRATION AND REFUGEE BOARD

Multiculturalism is a fact of life at the Immigration and Refugee Board (IRB). Employees are exposed on a daily basis to both colleagues and clients of diverse backgrounds, and about one in four of its 199 members identify themselves as belonging to ethnocultural communities.

The Research Directorate of the IRB's Documentation, Information and Research Branch (DIRB) routinely draws upon the language skills and cultural understanding of its employees to research documents that are not in our official languages. This expertise is a requirement for some Branch positions, since very often employees also need to talk to people in other languages to gather data or relay information.

The IRB carries on regular consultations with a broad range of groups to make sure it fullfils its mandate of determining cases quickly and compas-

The DIRB has established a network for information exchange, and keeps in constant touch with ethnocultural groups within Canada and abroad in order to gather timely and accurate information on refugee source countries.

sionately. Its goal is to integrate into its overall communication program the regular consultations that it has with stakeholders. Consultations have

been identified as one of the main thrusts of the IRB's communication strategy, and senior management now routinely use a handbook for stakeholder consultations that was developed and distributed internally.

The refugee claimants' information kit is available in 22 non-official languages. The IRB also engages about 900 interpreters who work with 43 languages—ten more than last year.

A wide array of religious books is kept by the IRB for oath-taking at the beginning of sworn proceedings. The Board monitors ethnocultural media to learn about the coverage of refugee issues that are of particular interest to those communities.

The IRB is distributing to its employees *Growing Together*, a calendar put together by Agriculture and Agri-food Canada that highlights the religious holidays celebrated by many Canadians, including descriptions of different religious beliefs and holy days

INDIAN AFFAIRS AND NORTHERN DEVELOPMENT

The Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND) conducted an in-depth study of its visible minority employees during 1994-

95. The departmental Visible Minority Consultative Group (VMCG) helped with a survey of all employees who identified themselves as belonging to visible minority

DIAND's Deputy Minister has written a report to regional directors general and assistant deputy ministers acknowledging the useful work of its Visible Minority Consultative Group. He urges the creation of other such groups in the regions.

groups. It also organized focus group surveys at four DIAND regional offices. The final report included recommendations and an action plan for their implementation.

These recommendations include:

increasing VMCG involvement in career counselling and support programs;

- constant information about the development and promotions of members of visible minority groups;
- the encouragement of managers' use of the Career Enhancement Program; and
- internal newsletters and other means to communicate relevant information to all staff and members of visible minorities.

Senior management recently endorsed the Deputy Minister's suggestion that he regularly meet with members of the Visible Minority Consultative Group, and the Director General and other members of the Human Resources Directorate. They will discuss the progress on employment and work-environment issues arising from the report's action plan.



The Special Measures Initiative Program of the Public Service Commission of Canada provided funds for DIAND to engage an expert who helped conduct parts of the mentioned study.

MEDICAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The Medical Research Council of Canada maintains that its members' considerable ethnocultural diversity is a function of the diversity of Canada's pool of scientists. A wide array of ethnocultural backgrounds is found even among its volunteers.

The Council takes part in scientific dialogues and exchanges through several international forums. In preparing to participate in international meetings, the Council usually approaches employees, who are familiar with the cultures involved, on matters of cultural sensitivity.

While the Council feels that it already reflects Canada's multiculturalism, it has been making inquiries about forming partnerships to offer special scholarships. It is interested in Aboriginal students involved in pursuing careers in the health sciences—especially for diabetes research, which seriously afflicts Aboriginal people in particular.

SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL

The Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC) administers various programs that support research and training in Canadian universities. They include funding for doctoral and post-doctoral fellowships, standard research grants for teams of Canadian scholars, and strategic grants for academic groups according to six general themes. Some of the research and training that is done under all of these categories enhances Canadians' understanding of our society's ethnocultural diversity.

The SSHRC's program guides and other publications remind scholars about some of the sensitive issues involved when doing research about people and communities that are ethnoculturally different from one's own.

The multilingual skills of Council employees are frequently put to use in responding to correspondence and helping with participation at international meetings.

STATUS OF WOMEN CANADA

Status of Women Canada (SWC) is an active participant on the interdepartmental Multiculturalism and Justice Committee, chaired by the Department of Justice, and the interdepartmental Anti-racism Committee, chaired by Canadian Heritage.

SWC conducts consultations with non-governmental organizations. These ongoing contacts help to ensure that the concerns of women from ethnocultural communities, including new Canadians, are considered in the work that SWC does and in the policies that it adopts and supports.

VETERANS AFFAIRS

The Veterans Affairs Advisory Committee on Visible
Minorities organized several activities at Head Office to
celebrate the International Day for the Elimination of Racial
Discrimination. Several campaign events were organized with members of
Human Resources Development Canada and the Canadian Human Rights
Commission.

In an arrangement under the Special Measures Innovation Fund, Veterans Affairs Canada and the Public Service Commission agreed to design, develop and pilot "Celebrating Diversity", a course on workplace diversity with a multiculturalism component. The twelve volunteers who were selected as trainers were coached on instruction and delivered the course in Charlottetown. A week was devoted to further pilots in the Atlantic, Ontario, Prairie, Pacific and Quebec regions. The organizational work took place in the reporting year; delivery will be in 1995-96 and will continue until March 1997.

While the course is not mandatory, the agreement for the project states that its objective "...is to design and deliver training to all Veterans Affairs employees." All employees are being strongly encouraged to participate and have been given the opportunity to take the course.

International Trade, Foreign and Defence Policy

These departments and agencies promote Canadian interests abroad, protect the country's sovereignty and provide help to developing countries.

CANADIAN INTERNATIONAL TRADE TRIBUNAL

The Canadian International Trade Tribunal considers that its modest accomplishments in support of the *Canadian Multiculturalism Act* have to do with its limited contact with the Canadian public and its small size (97 employees).

It has found for the first time this year, however, that the special language skills and cultural understanding of some of its minority employees are turning out to be a considerable business advantage. When dealing with Mexican companies, for example, discussions are now frequently being held in Spanish.

EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION

The Export Development Corporation (EDC) supports Canadian exports by providing insurance to

Canadian enterprises and financing to their customers in more than 130 countries around the world. It reports that, as a result, its success often depends on its

A major review of the EDC's internal operations was recently undertaken with an eye to enhancing service delivery. One area that was identified as having considerable importance to its corporate goals is how well it manages cross-cultural relationships.

ability to provide its services to a culturally diverse client base.

The EDC recruits candidates whose ethnocultural backgrounds are likely to contribute to this success. While looking to its own prospects through a diverse staff, the Corporation also recognizes and supports their special needs: special leave, for instance, is provided for the observance of religious holidays.

The special language skills and cultural understanding of EDC employees are often used to communicate with clients in 31 languages besides English and French. A data base is kept with the names of employees with such abilities, and they are contacted for help as needs arise.

FOREIGN AFFAIRS AND INTERNATIONAL TRADE

Although Foreign Affairs and International Trade does not have its own multiculturalism policy, it is very conscious of its responsibilities in this regard. Since it represents Canada abroad, the department is constantly exposed to multiculturalism; as a result, it trains its employees to be conscious of diverse cultures both in Canada and abroad.

Various units of the department regularly consult ethnocultural groups, both formally and informally, to gather information relevant to their work.

The department actively recruits Canadians who are likely to benefit the department by representing the country abroad and promoting our trade with other nations. Employees are requested to identify their special language skills, which often influence career prospects. Over the past year, the department sought candidates who were already fluent in other languages.

Special cross-cultural sensitivity training is aimed at members of selection and promotion boards, and human resources employees. Despite severe recruitment limitations in the department in 1994-95, recruiting drives for the Foreign Officer group include advertising in the media of ethnocultural communities. Members of visible minority groups made up 17.9 percent of all appointments to the Foreign Officer group.

NATIONAL DEFENCE

The management courses and workshops for the civilian component of the Department of National Defence (DND) now include diversity training, which has a unit on ethnocultural diversity. Cross-cultural sensitization sessions are provided to both managers and employees.

The DND engages in consultations with several groups for various purposes. Individuals and groups representing ethnocultural communities were consulted during the development and reviews of DND policy. Academics and other expert professionals who analyze regional strategic issues with a significant cultural component are invited to provide seminars to DND personnel. Departments with expertise in cultural understanding are also consulted directly and through interdepartmental committees.

DND personnel meet with ethnocultural and visible minority agencies on a regular basis. The Halifax facilities, for instance, have a well-established rapport with Black organizations, which includes advertising positions in their media.

Justice and Legal Affairs

These departments and agencies develop national policies, administer and enforce Canada's laws, support the operation of the legal system and protect Canadians from criminal activities.

The Government of Canada is committed to ensuring that all individuals have equal protection and benefit of the law, regardless of their race, national or ethnic origin, colour or religion. At the same time, however, Commissions of Inquiry and other research have clearly shown that unfair and unequal treatment exists in the justice system (the judiciary, the legal and the police systems). Racism and systemic discrimination are some of the barriers that prevent some Canadians from participating fully.

Genuine institutional change is clearly needed to address Canada's multicultural reality in this vital area of human affairs. This change must reflect the following principles:

- The justice system should be accessible and responsive to all Canadians.
- Change should enable <u>all</u> Canadians to have confidence and pride in the justice system.
- The principles of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and the *Canadian Multiculturalism Act* should be upheld.
- Initiatives to enhance inclusiveness in the judicial/legal system should promote the positive role of government in society.
- Working toward full inclusion should promote and enhance Canadian identity.

Most important accomplishments in justice and legal affairs during 1993-94 were co-designed, co-directed and co-funded. The government is committed to a multidisciplinary, co-ordinated approach in view of the complexity of the issues, which can be addressed effectively only through such concerted efforts. Despite being listed individually, the following justice institutions work in the spirit of partnership, bringing their own areas of expertise to bear on the issues at hand.

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

The Canadian Human Rights Commission adopted an internal

multiculturalism policy, which was distributed to all staff. It now forms part of the orientation package that new employees receive.

All Commission managers are accountable to the Secretary General for implementing the policy in the polic

All Commission employees received an information package with anti-racism material, information about Canadian ethnocultural organizations, and a reading list on racism and racial discrimination.

implementing the policy in their sectors.

The Human Rights Commission investigates complaints of discrimination based on race, colour or ethnic origin. It conducts research on multicultural issues, and diversity training is provided to employees of the Commission.

An important aspect of its work is to educate Canadians about human rights and their relation to our ethnocultural diversity. This is often done by the Chief Commissioner, the Deputy Chief Commissioner, senior managers and Commission staff at conferences, community events and meetings with groups that represent our ethnocultural communities. A re-organization of the Commission's complaints investigation function has increased the role in outreach, educational activities and the promotion of human rights for Commission staff in its six regional offices.

The Chief Commissioner and senior management keep in touch with ethnocultural organizations, human rights advocacy groups and employers, on issues of common concern. Ongoing contacts are maintained with these groups in meetings that are initiated by either side.

The Commission uses its employees' linguistic skills and cultural understanding to interpret correspondence, gain an understanding of special cultural days and communicate with members of community organizations. For instance, when a human rights video was launched in Cantonese at an event organized by the Ottawa chapter of the Chinese Canadian National Council, the Commission's Director of Employment Equity addressed the audience in Cantonese.

The Commission's human rights information sheets are available in 34 languages. These were distributed through its headquarters, regional offices, ethnocultural organizations and immigrant services organizations. Press releases are also routinely sent out to the media of ethnocultural communities.

The Rights Path is a booklet on human rights issues of concern to Manitoba's Native people. It was co-produced with the Manitoba Association of Friendship Centres; this Association, along with the Social Planning Council of Winnipeg, also contributed advice during production. As well, in the production of the Cantonese video mentioned previously, the Chinese Canadian National Council was consulted.

The Commission established a human rights menu on SchoolNet with three provincial human rights agencies. This Internet site is an Industry Canada cyberspace initiative to make educational materials available to students across Canada. The human rights menu includes information on rights issues related to members of visible minority groups.

CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE

The Strategic Management Plan of the Canadian Security Intelligence Service (CSIS) shows its commitment to reflect Canada's ethnocultural diversity in its workforce. An internal plan was drawn up in support of a recruitment program to ensure that CSIS reflects Canada's cultural diversity.

The CSIS recruitment program for Intelligence Officer positions involves establishing and keeping up contacts with several minority ethnocultural communities and Aboriginal associations. CSIS cultivates these lines of communication to encourage minority applications for positions in the Service. The Service's relevance to ethnocultural communities is shown by its main informational pamphlet, which is written in nine languages, besides English and French, for distribution in Canada.

CSIS ensures that its policies take into account the *Canadian Multiculturalism Act* by:

- identifying and removing systemic barriers to the recruitment, development and promotion of members of visible minority groups;
- compiling statistical data by means of an internal self-identification program; and
- using the special linguistic and cultural familiarity of employees of all origins.

Diversity awareness is also being incorporated into many training modules in the Service.

CORRECTIONAL SERVICES CANADA

In 1994-95, Correctional Services Canada (CSC) continued to strive for a workforce that reflects the diversity of our society and meets the needs of the offender population. It reports that it made every effort so that members of visible minority groups could be equitably represented in its workforce and evenly distributed in its hierarchies.

Two important new initiatives were undertaken in 1994-95 to promote multiculturalism policy at CSC:

- A Multiculturalism Award was created to encourage increasing crosscultural understanding and improving race relations within the Service.
 People working for or dealing with CSC are eligible for this Award.
 Thus the members of the public, such as volunteer organizations, may receive it in recognition of their contributions.
- A Commissioner's Directive has set up the Ethnocultural Offender Program to identify the needs and cultural interests of visible minority offenders, and to develop programs and services to meet those special needs. Wardens and district directors are accountable for promoting the policy's objectives. In addition, each region's District Commissioner must now indicate to operational units that racial harassment and discriminatory behaviour will not be tolerated. Regional performance accounts on the Directive will be integrated with their annual reports on initiatives in compliance with the *Canadian Multiculturalism Act*.

JUSTICE, DEPARTMENT OF

The Department of Justice implements the multiculturalism policy through research that influences legislation, policies and programs; personnel

policies and practices for hiring, training and promotions; communications vehicles and consultation exercises; and judicial appointments.

The Deputy Minister of the Department of Justice, George Thomson, considers it his own responsibility to "...ensure that the principles of the multiculturalism policy are understood by all levels in our organization and reflected in our upcoming business planning exercise."

In 1994-95, the department offered a

course in "Managing Diversity" as part of its continuing management training program. The course, which was run four times during 1994-95, is mandatory for all managers.

Developments in programs and policies often affect particular groups of Canadians, including ethnocultural minorities. When this is likely to happen, the Department of Justice likes to take steps at the development stage to consider the groups that will be affected.

Several processes were used in 1994-95 to consult people and organizations with a stake in the Department's work. These processes include considering the views expressed by surveys and focus groups, advisory committees, community-based organizations, interdepartmental groups, intergovernmental groups and community networks.

In 1994-95, the department also called consultation meetings and invited field experts and representatives of ethnocultural communities for their advice. Their views were later considered in the policy development process. The department's Communications and Consultation Branch has a data base of stakeholders that reflects Canada's ethnocultural diversity.

The Department of Justice conducted a number of studies in the area of multiculturalism and justice that are likely to influence policy and programs. The research led to literature reviews, working documents, published articles, and technical and other reports on subjects that include:

- a review of issues involving ethnocultural groups and Canada's justice system;
- the lack of public legal information materials for immigrant women vulnerable to wife assault;
- the complaint and redress mechanisms about racial discrimination in Canada and abroad (2 vols.);
- a report on departmental consultations on female genital mutilation;
- the barriers to legal education for new Canadians in the Greater Vancouver area; and
- a survey of hate-motivated activity.

Policy Development: Research on multiculturalism (such as the above) and the Department's work on the Federal Provincial Territorial Working Group led to policy developments usually in the form of legislative changes and/or the development of pilot projects. The areas where these developments took place include: hate-motivated crimes, the legal needs of ethnocultural women, blasphemous libel, criminal gangs and ethnocultural communities, and interpretive services.

Program Development: The department's research on multiculturalism also had an impact on Public Legal Education and Information (PLEI) programs that address some of the legal needs of ethnocultural women. A booklet called *Abuse is Wrong in Any Language* was developed in consultation with ethnocultural groups and community groups across Canada. A guide for intermediaries, who deal with immigrant women who may have been abused, is currently being developed; it will complement the booklet.

Policy Review: Research also influenced the work of the Federal Provincial Territorial Working Group on Multicultural and Race Relations in the Justice System. This Group reviews and makes recommendations about policies that are in place with respect to the justice system and ethnocultural minorities.

A new Legal Recruitment Strategy will allow the department to improve its hiring methods and procedures, and enhance its ability to reflect the nation's ethnocultural diversity more closely. Also, all reasonable efforts are now being made to ensure that screening and selection boards are more representative of Canadian society.

In 1994-95, managers were given a manual with reminders of what is expected of them when meeting members of ethnocultural minorities for recruitment and other purposes. The booklet includes information on the Department's action plan to achieve a more equitable distribution of ethnocultural minorities among its employees.



A study of the jury-selection process and its minority participation and representation was undertaken in co-operation with the Ontario Ministry of the Attorney General.



A second phase project on gangs in the British Columbia correctional system was conducted in partnership with the B.C. Ministry of the Attorney General.

NATIONAL PAROLE BOARD

The National Parole Board (NPB) organized workshops and learning sessions on a variety of issues concerning members of visible minority groups, especially Aboriginal people. Various special video presentations were also screened throughout 1994-95 at NPB offices across the country.

The Prairies Regional Office was very active with such training, which ranged from open-ended workshops on Aboriginal issues to training specifically on: the Behavioural Effects of Fetal Alcohol Syndrome, the Ritual Use and Meaning of Tobacco, Healing Lodges for Female Offenders, the Pipe Ceremony, and special talks by experts on Aboriginal Offenders, etc. Some of this learning was led by Aboriginal elders.

The cross-cultural training provided to NPB members reportedly helped to sensitize them to some of the special needs of offenders from minority ethnocultural backgrounds. In the area of deciding on conditional releases, Board members say that they have benefited from the Elder-Assisted

Hearings with Native offenders. As was the case last year, some members reported that the exposure helped them deal with offenders from all cultures.

All offices of the NPB commemorated Anti-Racism Week and Aboriginal Awareness Week.

In the area of external training, the NPB encouraged an Aboriginal employee to undertake a one-year secondment in another department to enhance his exposure to informatics. An Aboriginal employee training as a Case Review Officer in a term position accepted a full-time position as Hearing Assistant/Case Review Officer in July 1994.

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

An overall shift in focus to community policing is leading to important changes in how the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) operates. Both internal and external communication materials increasingly reflect how diversity has become central to the RCMP's day-to-day business.

A nation-wide series of focus groups, which included visible minority members, was conducted over the 1994-95 fiscal year to help the RCMP to determine what new steps it may need to take to address diversity issues. The results will lead to a report that puts specific recommendations and implementation plans before senior management in 1996.

The RCMP Commissioner's Advisory Committee on Visible Minorities and the National Aboriginal Advisory Committee continued to bring leaders and representatives of visible minority and Aboriginal communities together with the Commissioner and senior management. These bodies help to develop policies, practices and systems to enhance relations between the RCMP and the communities that it serves. As we also saw last year, each RCMP division and detachment has committees at the provincial and municipal levels that foster community input. RCMP initiatives also undertake community consultations through several direct forums. Among others, the public forum held on the eve of meetings of the Advisory Committee on Visible Minorities makes for such grass-roots dialogue.

Training at all levels of the RCMP has been fundamentally revised, leading

to the routine inclusion of learning modules on diversity, multiculturalism and race relations.

Operation Show and Tell was planned and organized to introduce Black Nova Scotian youths to 30 Black RCMP members from, or serving in, the province. The four-day event took place during career week in the province's schools, and its aim was to underscore how the RCMP is integral to the communities that it serves.

In addition, given its determination to

reflect the communities that it serves in the composition of its ranks, members of visible minority communities are being targeted in RCMP recruitment practices. In 1994-95, fully 24.7 percent of the 174 cadets who graduated from the RCMP Training Depot in Regina, Saskatchewan, reported being members of visible minorities. The image and internal mentality of the RCMP are expected to change with this ongoing priority recruitment of minority Canadians.

The Official Languages and Diversity Management Branch is a new branch of the Personnel Directorate that will drive the RCMP's overall response to Canadian diversity. It develops policies; advises operational managers on implementing measures relating to minority issues; and ensures that RCMP personnel practices meet the needs of minority members, employees and communities.

In 1994-95, the RCMP Commis-

sioner attended the first dinner hosted by the Association of Black Law Enforcers (ABLE) in Toronto; he contributed to a bursary to help young Black students pursue post-secondary learning. The RCMP British Columbia's E Division advertised an unique opportunity for visible minority students to take part in the Summer Student Program, which had been cut due to lack of funds. This Division offered to hire these students for the Program, if they could find sponsors willing to pay \$6500. The money would be the student's wages, and a small fraction would go to RCMP training costs. The Program was a success. About 60 students participated; one Sikh temple alone sponsored 30 students.

also sponsors the participation of visible minority members in conferences that deal with diversity issues because this will assist them to form networks with members of visible minorities in other agencies.

SOLICITOR GENERAL OF CANADA

The Solicitor General of Canada consulted many ethnocultural groups in 1994-95. These consultations helped with research projects and program development, and provided valuable information about these experiences and treatment of minorities in the justice system.

Reports on a broad range of Aboriginal policing issues also continued to be produced by the Secretariat, as was a bulletin called *First Nations Policing Update*, which keeps its readership up-to-date on important developments in Aboriginal policing.

The Secretariat also produced several reports on Aboriginal corrections issues, publicizing successful practices to experts, and to ordinary Canadians who have shown a special interest in the healing approach to justice

The development of a holistic approach to justice and healing by communities such as the Hollow Water First Nations in Manitoba was supported by the Solicitor General of Canada Secretariat. This farreaching study explores a departure from the conventional adversarial methods of resolving legal disputes. Community involvement in sentencing and corrections is central to this approach, which is based on Aboriginal traditions of restorative justice.

and corrections. They had a wide distribution among Aboriginal communities and agencies, law enforcement agencies, the legal and judicial professions, and other governments.



In 1994-95, the Solicitor General of Canada continued its support for the Multicultural Orientation Service Association for Immigrant Communities(MOSAIC). It is

developing and testing a batterer treatment program for Indo-Pakistani-Canadian men.



The Secretariat helped with many collaborative activities concerning hate crimes. These include:

- organizing the first national Police Response to Hate Crime Workshop;
- providing funding to the B'Nai Brith's Legal Response to Hate Crime Conference; and

• acting as a resource to both the Ontario Police College and the Canadian Association of Chiefs of Police.

It also helped to fund the Canadian Centre for Police-Race Relations.

Further to last year's consultations on the subject, the Secretariat financially supported a conference on cross-cultural issues about the treatment of abusers. Sponsored by the British Columbia Institute on Family Violence, a provincial community service organization, it examined the impact on minority ethnocultural communities of policies on violence against women. Culturally sensitive factors that future policy-making should consider was one important area of discussion.

The Solicitor General of Canada was a key partner in several projects that worked to develop mechanisms to improve police-Aboriginal relations. Financial support was provided to the Halifax Community Police Worker Project, which developed a cross-cultural training package and a model for liaison between the Halifax Police Department and the Aboriginal community. Another municipal project in Winnipeg that got Secretariat support gathered all the officers from the city's Police Department into an educational experience in Aboriginal awareness and cross-cultural training.

The Secretariat continued to support the Canadian Association of Chiefs of Police - Policing with Aboriginal Peoples
Committee. This body encourages building national lines of communication and consultation between police and Aboriginal peoples. At the same time, the Secretariat is now implementing the Aboriginal people Policing Policy with provincial and territorial governments and Aboriginal people. The Policy was developed to address the special policing needs of Aboriginal communities; among other things, it works to promote cross-cultural understanding, improve race relations, and enhance self-development and autonomy.

At the federal level, the Secretariat co-chaired the Interdepartmental Working Group on Multiculturalism and Justice, and participated in the Federal Provincial Territorial Working Group on Multiculturalism and Justice. It also continued to take part in the federal Aboriginal Justice Initiative, playing a lead role in sponsoring the development of culturally sensitive, community-based corrections strategies for Aboriginal communities.

National Identity and Cultural Affairs

These organizations regulate Canada's broadcasting industry; promote and protect Canada's cultural richness and diversity; and help Canadians to create film, television and theatre productions. Canada's national museums and the National Gallery of Canada preserve and promote our collective heritage, and Canada's multicultural character and culture. Other departments and agencies help to promote and preserve Canada's rich bilingual and multicultural heritage.

CANADA COUNCIL

In 1990, the Canada Council identified its need to reflect the country's ethnocultural diversity as a central priority for the decade. Among other things, the Council had learned through a study it commissioned that it had never had a visible minority or Aboriginal board member in its more than 30-year history. Its management then committed itself to make access to the Council and its programs more equitable for all Canadians.

It has since come a very long way to address the reality of Canadian artistic practices. The measures that the Council has undertaken to correct the problems include:

- Council training of arts administrators from culturally diverse backgrounds;
- Information sessions that target minority communities from across Canada; and
- The creation of the position of Equity Co-ordinator.

Special committees have also been assembled to help define how the Council can assist artists from ethnocultural and Aboriginal communities to develop, maintain and promote their art forms and practices.

Every year, the Council's management recommends that the Minister of Canadian Heritage appoint visible minority artists to its board. Its programs are being redesigned to serve and more accurately reflect Canada's diverse communities of artists and their arts practices—despite reductions in these programs for budgetary reasons. Arts administrators and artists from diverse backgrounds are also being targeted by the Council, as internal positions become available.

Discipline-specific juries now enlist the help of culturally specific assessors whose first languages and backgrounds are other than French- or English-Canadian. This and other improvements in the scope of Council juries permit applicants to apply for writing and publishing grants for work that may appear in non-official languages. At the same time, ongoing deliberations are under way with Council advisory committees on Racial Equality and on First Peoples on how to improve service for Canadian artists from minority communities.

During 1994-95, both the Council's Director and Chair undertook a consultation tour of 17 centres across Canada before preparing the Council's Strategic Plan. Representatives of ethnocultural groups were invited to provide their advice. Three of the resulting targets of the Council's Strategic Plan are:

- To make its programs more responsive and accessible to minority artists:
- To ensure that the perspectives of artists from culturally diverse communities, from Aboriginal communities, and from the regions is better reflected in its own organization by enhancing jury and advisory committee representation, and staff representation, and by ensuring representation in program guidelines and criteria; and
- To improve communications in order to increase knowledge and awareness of Council programs.

These goals that management has set indice the commitment to equitable access the Canada Council has made to all Canadians.

CANADIAN BROADCASTING CORPORATION

The Canadian Broadcasting Corporation (CBC) and the Société Radio-Canada (SRC) broadcast to almost 100 percent of Canadians in both official languages and eight Aboriginal languages in the North. Its corporate goal for 1996-97 is to serve as "the major broadcast contributor to shared national consciousness and identity through cross-cultural, multicultural, multiracial and interregional programming." The Corporation also has a mandate as an employer to serve the needs and interests of *all* Canadians. Both networks are obliged by several agreements besides the *Multiculturalism Act* to reflect Canada's ethnocultural diversity, and they do this very successfully.

Appropriate monitoring is integral to all good broadcasting. The networks' performances on portraying this diversity are monitored by the

Corporation's Office of Equitable Portrayal. All CBC/SRC reports dealing with ethnocultural communities and situations also involve a stage whereby people or groups familiar with those cultures are consulted on the portrayal's accuracy and sensitivity.

Language skills and cultural sensitivity are invaluable to foreign correspondents; they often help in reporting stories that would otherwise not get told. A case in point happened in 1994-95, when a CBC journalist with a Korean background went to North Korea on the death of that country's leader. The story that resulted, which was very well received, could not have been done by a reporter with a different cultural background.

About 30 focus groups are conducted by the Corporation every year; several gauge audience reactions to programs with a bearing on Canadian multiculturalism. CBC/SRC also tracks audience reactions to its programs every day, and Audience Relations offices in both networks send weekly reports to management.

An annual CBC Research Media Survey includes an evaluation of its performance in reflecting Canada's multiculturalism. Throughout the year, the Corporation also receives helpful viewer and listener mail by post, phone, fax and Internet. These critiques of its interviews, features, profiles and investigative reports also help to monitor the accuracy of ethnocultural depictions.

Like many other institutions in this report, the CBC/SRC has set for itself certain employment goals whose achievement would signal that its employee component truly reflects Canadian ethnocultural diversity. Until those goals are met, however, it attempts to increase the number of minority Canadians that it employs by revising its employment application forms and advertising, and by encouraging applications from qualified minority candidates in innovative ways.

In 1994-95, employment availability posters of the CBC/SRC were routinely sent to service and advocacy organizations for multicultural communities. Staffing policies have also been altered to give preference, when external candidates are being considered for a position, to qualified candidates from an ethnocultural community. Policy also dictates that lists of candidates for positions that could not be filled internally must include qualified members of minority groups.

Radio-Canada Montreal offered eight-week summer internships to eight visible minority students interested in broadcasting careers; six have since found full-time or regular part-time positions with the Corporation. CBC Calgary participated in the annual Calgary Youth Minority Program, whereby visible minority high school students of exceptional academic standing work with participating employers for eight weeks during the summer.

Forty-seven internship proposals were granted funding assistance under the

Help Fund (Help Energize Local Projects) in the fiscal year ending March 1995; almost half involved members of visible minority groups.

CBC Halifax produced a recruitment video last year specifically to reach Black Nova Scotian high school students (see our *Annual Report* for 1993-94, p. 50). Copies of this video were sent in 1994-95 to several other CBC locations to attract students from other minority communities across Canada.

The Corporation's overall success or failure in reflecting our ethnocultural diversity should be assessed mostly by the programs that it broadcasts. In 1994-95, the Business Plan of each media component of the Corporation, including all-news services in both languages, stipulated that programming had to meet the corporate objectives for equitable portrayal of visible minorities and other designated groups. The various means used by the

Corporation to gauge its performance show that it does achieve this both on television and radio.

In 1994-95 CBC/SRC television broadcast many topical programs on multiculturalism issues, including: *Multiculturalism: Who is a Real Canadian?*, a two-part Prime Time News series; a debate

More than ever before, mainstream television vehicles at the CBC/SRC in 1994-95 portrayed Canada's ethnocultural diversity. Some examples of successful popular programs that accurately reflect this reality are *Liberty Street* and *Side Effects* on CBC-TV, and *Les Héritiers Duval* and *À Nous Deux* on SRC-TV.

on Blacks in Quebec's soap *téléromans* on Les temps modernes; *Exposing the Bigots*, a four-part Newswatch series on jury selection in Quebec and the effect their ethnocultural make-up has on the justice system.

Canadian viewers also saw docudramas and stories about people involved in issues related to multiculturalism. A sampling might include: Émilie Ouimet, about a student expelled from school for wearing a hijab (Le Midi); Welcome to Canada, on the effect of a group of Tamil refugees on a tiny Newfoundland village (Cinema Canada); Mah Jong Orphan, about two Chinese-Canadian women: one proud of her Chinese ancestry, while the other tries to ignore it (Rough Cuts). Jasmine, parfum de deux cultures and Francine et Driss were both Second Regard stories in a series about intercultural marriages and Canadian diversity.

CBC/SRC radio broadcasts also dealt with multiculturalism issues. <u>Les Actualités</u> had programs on the problems that doctors face when immigrating to Quebec and on the contribution of immigrant investors; and a well-received investigative report from Vancouver on how banks lend less money to members of visible minorities. Notable among phone-in shows was a two-hour edition of Cross-Country Checkup discussing when immigrants really become Canadians. Le Midi ran a show on the World Cup soccer craze among Italian- and Brazilian-Quebeckers, and it featured minority Canadians in an interview with the new President of the Executive Committee of Montreal, a woman of Armenian extraction.

The Corporation provides special training in radio and TV in Montreal to high school graduates from visible minority groups, with the financial assistance of the Multiculturalism programs of Canadian Heritage.

The Corporation helped sponsor Montreal's Centre de recherche-action sur les relations raciales.

CBC's Engineering Headquarters in Montreal has a cooperative student program with the engineering faculties at the universities of Waterloo and Sherbrooke. CBC management targeted visible minority students in recruiting candidates for

this program. One student is now working on staff as a result of the program.

CANADIAN HERITAGE

Canadian Heritage provides a strong base for promoting Canadian cultural heritage and identity, which are sources of social and economic enrichment. This portfolio includes the following elements:

- multiculturalism, human rights, youth exchanges and forums, voluntary action, official languages, Canadian studies, Native programs and State ceremonial responsibilities;
- arts, heritage, cultural and broadcasting responsibilities;
- · amateur sport;
- · Parks Canada; and
- fifteen agencies and Crown corporations carrying out related functions.

These responsibilities are grouped within four departmental sectors, namely, Citizenship and Canadian Identity, Cultural Development and Heritage, Corporate Services and Parks Canada.

In the Citizenship and Canadian Identity sector, the multiculturalism programs bring Canadians closer together; assists the integration and participation of Canadians of all backgrounds into our society; assist institutions to become more accessible and responsive to all Canadians; and encourage harmonious intergroup relations and promote mutual respect.

By participating in the four-year interdepartmental federal initiative on family violence, the programs also helped federal departments to gain a better understanding of family violence issues for ethnocultural communities.

Partnerships to develop more inclusive education policies and programs were built between NGOs, educators and provincial/territorial ministries of education. Financial and technical assistance was provided for curriculum development; intercultural encounters in classrooms; and educator training and research, including a study on the participation rates of different ethnic groups in post-secondary education. Agreements negotiated by the program, such as the three-year co-operative Canada-Quebec Accord on Access to Health and Social Services ensured that provision is made for comprehensive cultural sensitivity training for health care in children's hospitals and seniors' homes.

A significant part of the multiculturalism programs' activity is coordination at the regional level. This involves projects such as the Leadership Training and Community Development Conference to prevent an ultra-right groups bid to establish a foothold in the Chilliwack region (British Columbia). The Chilliwack Anti-racism Project Society formed partnerships with the local municipality and key community organizations to fight this racist group through leadership training for key individuals in the community. The two-day Conference focussed especially on how hate groups function. It successfully mobilized the community to create an unfavourable climate for the group's activities.

The Citizens' Participation Initiative of the department undertook an

important collaborative project to address the issues of community participation and integration, in partnership with ethnocultural

As part of the strategy on multiculturalism and the economy, the multiculturalism programs funded a major study by the Conference Board of Canada on diversity and its importance to Canadian business. Over 200 leading Canadian companies were surveyed on their practices for managing diversfity; those that could serve as models for best practices were identified. Recommendations were also developed to strengthen trade and investment links by encouraging greater collaboration between Asian-Canadian and non-Asian-Canadian business people.

organizations, immigrant coalitions, universities, the various components of the Canadian cultural sector, immigrant women's groups and all levels of government.

One component includes producing and distributing guides for people who lead workshops for first-generation Canadians. Three new guides were distributed for field testing in 1994-95, including one on the Canadian justice system.

In the Quebec region, the multiculturalism programs helped to sponsor the work of the *Orientation-Travail* Committee of Immigrant Workers, which organized a series of activities with regional employers. It circulated informative flyers and arranged for after-hours gatherings to discuss ethnocultural pluralism, and how corporate strategies should adapt to Canada's diversity.

In Atlantic Canada, several projects focussed on institutional change activities, including:

- a research project co-ordinated by the Nova Scotia Barristers' Society to
 determine areas of discrimination experienced by Black and East Indian
 lawyers. The project had been recommended by the Nova Scotia
 Advisory Group on Race Relations. It is expected to improve
 employment opportunities for minority group lawyers and to lead to
 legislative reform to eliminate these areas of discrimination in the
 province; and
- a project to counter the problems of racial violence and intolerance in public schools throughout Moncton, New Brunswick. This was organized by the Multicultural Association of the Greater Moncton Area, which has implemented race relations education and activities in public schools throughout the area.

In the Prairie Region, one Saskatchewan project involved organizing cultural camps to sensitize provincial judges about discrimination faced by Aboriginal people, including exposure to Sentencing Circles and other aspects of traditional Aboriginal justice methods.

Official Languages finds that a significant proportion of the officiallanguage minority in many provinces is made up of members of ethnocultural minorities. As such, they too stand to benefit from the federal/provincial/territorial agreements drawn up in the areas of education, health and social services, and service provision in both official languages.

Reciprocal multicultural exchanges and special consideration to visible minorities as a target group are provided by Open House Canada (Canadian Studies and Youth Program). Two of its client groups offer multicultural exchanges on its behalf: the YMCA of Greater Toronto and the Society for Educational Visits and Exchanges in Canada (SEVEC). SEVEC also offers two programs aimed at anti-racism and ethnocultural equality that have received departmental support.

The Human Rights Directorate contributes to eliminating discrimination against racial, ethnic, religious and cultural minorities, since its general mandate is to promote knowledge of national and international human rights standards and principles. In 1994-95, it focussed on promoting knowledge of the International Convention on the Rights of the Child. These efforts aim to raise the awareness of Canadians in their formative years about the need to combat all forms of discrimination, intolerance and racism, as well as to work toward equality, cross-cultural understanding and mutual respect in all aspects of the daily life of the community, the school and Canadian society in general.

The Native Citizens Directorate administered five programs and two intergovernmental agreements on Aboriginal languages in 1994-95, helping to strengthen pride in the unique identity of Aboriginal people within Canadian society. The Directorate supported the infrastructure of Aboriginal organizations that foster dialogue and partnership with governments. These organizations have been recognized as full and equal partners to governments in the resolution of Aboriginal issues.

The Directorate also enabled Northern Aboriginal communities to benefit from emerging communications technology to produce culturally appropriate radio and television programs. Aboriginal cultures and languages also received support, along with culturally appropriate services and programs for urban Aboriginal people. In addition, the Aboriginal Women's Program continued to focus on preventing and resolving family violence issues; its examination and development of culturally appropriate holistic healing approaches is critical to resolving these issues.

Sports foster the participation of people from diverse backgrounds in settings that foster mutual respect, understanding and fellowship. By promoting these activities, Sports Canada also enhances the participation and achievements of groups that have traditionally been underrepresented, permitting these Canadians to contribute to the continuing evolution of our society. In 1994-95, Sports Canada collaborated with the multiculturalism programs to explore how sport and sport figures can contribute to its aims. One initiative involves identifying prominent athletes to act as spokespersons for the March 21 Campaign for the Elimination of Racial Discrimination.

The Cultural Development and Heritage sector assists in promoting Canadian art and artists of all backgrounds into the mainstream, ensuring that these are not marginalized because of lack of funds, or because they are minority voices. This effort aids Canadian unity and identity, and the expression of diverse cultures. The sector's commitments in literature are a good measure of its success in promoting these voices, and providing them with space in Canada and abroad. Two results of these commitments to literature are: the 1994 Giller prize to Moyez Vassanji for *Book of Secrets* and the 1995 Giller prize to Rohinton Mistry for *A Fine Balance*.

The sector's Museums Assistance Program (MAP) is a grants and contribution program for Canadian museums. In 1994-95, it was subject to a mandate and administration review, which led to new program literature. This specifically promotes the *Canadian Multiculturalism Act* to applicants and places a priority on museum initiatives that reflect our cultural diversity.

MAP supported a number of initiatives that place cultural diversity issues in the mainstream of museum activities:

- the Pacific Space Centre multimedia program entitled "Skies of Haida Gwaii;"
- the St. Catharines Museum's exhibit "Niagara's Freedom Trail;"
- the Musée acadien du Québec à Bonaventure exposition called "L'Acadie du Québec;" and
- the Musée des Religions' exposition "Au nom d'Allah."

The departmental **Corporate Services** sector also integrates the objectives of the multiculturalism policy in its operations. For instance, it was recognized in 1994-95 that fully 25 percent of the members of visible minority groups were in 'term,' or not permanent, positions at Canadian Heritage. As a first step to address this problem, the Equal Access Visible Minority Support Group of the department's Employment Equity Steering Committee was invited to make several presentations to sensitize senior managers from various sectors and branches.

All sectors and branches also actively participate in the work of the department's in-house committee on the March 21 commemorations of the International Day for the Elimination of Racial Discrimination.

Parks Canada's Heritage Tourism Program is working to increase the awareness of the Canadian tourist industry, including domestic and international travellers, about the quality of Canada's diverse natural and cultural heritage. In collaboration with businesses, communities and public-sector, not-for-profit organizations, the Program helps to promote tourism activity that is sensitive, and enhances the quality of community life. The department is seeking innovative ways to work with ethnocultural communities and other partners to enhance economic development opportunities in tourism and to raise awareness of the multidimensional nature of Canada's heritage.

Parks Canada has also undertaken a plain-language project, which teaches Canada's history and geography. This project involves the production of a CD-ROM, a learner's guide, and a teacher's guide for English and French second-language learners, and adult basic education or literacy learners. These will provide learners with an overview of Canada's history and geography using Canada's National Parks and National Historic Sites as the means for exploration. The project began as a partnership between Parks Canada and Television Language Training Incorporated (TVLT), an Ottawa-based charity specializing in such learning products. It began in March 1995 with a survey by TVLT of students and teachers in adult literacy programs, which identified the need for these materials. In addition to providing learners with an overview of Canada, the products will give them new language and computer skills, and some of the key information that immigrants need to gain citizenship. At the same time, it will make them more aware of Canada's rich natural and cultural heritage.

CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION

The Canadian Museum of Civilization Corporation (CMCC), which is made up of the Canadian Museum of Civilization and the Canadian War Museum, is required by the *Museums Act* to preserve and promote "the heritage of Canada and all its peoples."

In its role as protector and promoter of our cultural diversity, in 1994-95 the Corporation continued developing and implementing plans for its permanent exhibitions. Work progressed on the multi-year completion of Canada Hall, in the Canadian Museum of Civilization. Six of the thirteen themes for the permanent exhibition areas celebrate cultural diversity and its influence in Canada's development and day-to-day life. Two of them are:

- St. Onuphrius—a reconstructed rural Ukrainian Catholic Church with complete contents. This is expected to be completed in 1996; and
- Pacific Rim—an exhibition that captures the influence that the Pacific
 Ocean is having on our economy and society. This multimedia
 exhibition relies largely upon film and performances, and it portrays and
 explains our links with Asia and other lands on the Pacific Rim. It is
 scheduled to be completed in 1998.

The Museum's Canadian Centre for Folk Culture Studies researched several cultures that make up Canadian society. That work included studies on: Ukrainians, Italians, Portuguese, Irish, Chinese, Vietnamese, Cambodians, Laotians, Africans, Arabs and the Doukhobors. Some subjects were: religious iconography in Canada; the pictorial art of Italians and Portuguese in Montreal; the material culture of various Celtic groups; the non-material culture featured in African folk tales, Arab proverbs and autobiographies of Italian-Canadians; and the traditions and culture of the Chinese-Quebecker community.

This research was widely publicized. Cultural exchanges were promoted through publications, lectures, involvements in professional organizations, and by participating in conferences domestically and abroad.

The Corporation is in close contact with the communities to which it delivers services. Its publicity and other materials were released through 1994-95 in more languages than English and/or French, wherever it was

appropriate and/or feasible. Exhibits were advertised in ethnocultural community and Aboriginal media, and direct mailouts about its programming were made to their community organizations. In addition, many co-presentations were organized with the help of ethnocultural groups.

The Corporation continued to advertise job opportunities in the media of ethnocultural communities, and its volunteer search efforts were advertised in the print media of selected ethnocultural communities.

The special language skills and cultural understanding of Corporation employees were used for matters of protocol, and in developing and implementing exhibitions and programs.

The Canadian Heritage Kiosk, an interactive multimedia exhibit, was developed by the Corporation in partnership with the Bronfman Foundation, Canadian Heritage, the ExCITE Centre at Simon Fraser University, Digital Renaissance and Digital Equipment of Canada, and was launched on Heritage Day 1994. In 1994-95, eleven Kiosks were sold to institutions in British Columbia, Manitoba, Ontario, New Brunswick, Prince Edward Island, Newfoundland and the Northwest Territories.

The CD-ROM "Canada's Visual History", whose production was completed in 1994-95, features 80 bilingual historical essays, with an emphasis on Canadian social history. It was produced in partnership with the National Film Board of Canada and the Canadian Heritage Information Network. It is now available to schools and libraries across the country.

In 1994-95, travelling exhibit programming was arranged with several provincial/territorial museums. Research, contacts, programming development and information also resulted from collaborations with individuals from various cultural communities and associations, as well as from embassies and high commissions.

CANADIAN MUSEUM OF NATURE

The Canadian Museum of Nature conducted a pilot project in 1994-95 to develop a profile that identifies its employees' and volunteers' special cross-cultural understanding and skills with languages other than French and English. For now, its workforce is being called on informally to help with visitors and guests who speak neither French nor English. Aside from helping to receive visitors, these profiles will probably also assist with the Museum's many international meetings and conferences.

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

The Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission (CRTC) regulates the broadcasting and telecommunications industries in Canada so that our diversity and values are reflected. The CRTC affirms that broadcasting services must reflect the "cultural and linguistic plurality [that] is an essential part of the Canadian social structure." It continues to apply the Broadcasting Policy Reflecting Canada's Linguistic and Cultural Diversity that it established in 1985.

The CRTC uses a comprehensive consultation process, including public notices and public hearings, to develop its policies and programs. The policy mentioned above was the result of a year-long series of consultations.

The CRTC participates in the Interdepartmental Cross-cultural Awareness and Race Relations Committee, headed by Canadian Heritage. Members of this Committee help other organizations to establish multicultural training and assessment techniques. They discuss issues and best practices in race-relations training with public-service organizations at the federal, provincial and municipal level, as well as with private-sector firms.

NATIONAL ARCHIVES OF CANADA

The National Archives of Canada (NA) serves Canada's memory by preserving our documentary heritage. The services that it provides enhance

Canadians' understanding about our multicultural heritage, which is a key responsibility under the *Multiculturalism Act*.

The NA provides Canadians with information through holdings and services that respond to various needs and interests. More than half of all NA researcher requests in 1994-95, for instance, had to do with family histories and genealogical roots. Reference staff and archivists also routinely help with assorted other inquiries about multicultural studies in Canada

The NA obtains important documents from the Government of Canada that are of great interest to our cultural diversity. The Records Disposition division gets them from institutions whose operations are associated with areas of multiculturalism. These include the Department of Justice (Aboriginal Justice Program), the Department of Indian Affairs and Northern Development, and Canadian Heritage (Japanese Canadian Redress).

The NA also obtains private records that are relevant to our ethnocultural

history. The papers of David Matas, a prominent advocate for refugee and immigration rights, were one of the past year's important acquisitions. Surveys related to other such

Canadian ethnocultural history collections at the National Archives were enriched with the addition of non-print records. These acquisitions include six oral history interviews of Canadians who spent manyyears as missionaries in China during the 1960s, and two audiotapes of the Polish Christian Millennium ceremonies in 1964, a ceremony attended by many Canadians of Polish origin.

acquisitions were also finished over the year, including one on the archival holdings of the Swedish and Norwegian communities. Plans have also been made to get materials from recent waves of immigration, especially about the Canadian Hispanic and East Indian communities. Some audiovisual records that the NA collects are also especially important to Canadian multiculturalism. One example is 57 videocassettes of news and public affairs programming obtained in the reporting year from the Inuit Broadcasting Corporation.

Public access to archival holdings also involves further efforts to organize and describe what has been acquired and preserved. In 1994-95, finding

aids were prepared after the arrangement of several manuscript collections with a strong multiculturalism dimension. Special resources also enabled access to records about Native land claims.

All this work promotes one of the NA's central aims, i.e. to enhance multiculturalism by acquiring and preserving the records of Canada's history, institutions and peoples of all origins, and by making them available to the Canadian public.

NATIONAL CAPITAL COMMISSION

The National Capital Commission (NCC) keeps a close eye on our heritage in order to communicate Canada to <u>all</u> Canadians—primarily by organizing, sponsoring and promoting public activities and events that enrich our cultural and social fabric.

In 1994-95, the NCC often fulfilled its mandate through tried-and-true measures from previous years. For instance, its Visitor Orientation Centre continued its practice of employing service personnel who can also help clients in 6 non-official languages.

The NCC also continued to consult members of ethnocultural organizations about program development and the production of publications, and to hire multi-ethnic performers for several public events. Among other things, this helped give a multicultural character to its publications' artwork, to various NCC-sponsored events, and to the texts and depictions of its teachers' guides for new Canadians learning our official languages.



The NCC has also benefited from partnerships that it arranged with several kinds of public- and private-sector institutions. These special partners include:

- Canadian Heritage's Multiculturalism Secretariat, which co-sponsored a
 program called "Family Treasures." This live presentation before an
 audience, which highlighted Canadian families' diverse cultural
 backgrounds, was organized and presented to celebrate the International
 Year of the Family;
- several television networks, which collaborated in producing and televising programs involving visible minority people as hosts or as

performers/actors. These programs included shows celebrating Canada Day (CBC/Radio-Canada), the Youth Achievement Awards ceremonies (YTV) and a Winterlude simulcast for Canadian youth (MuchMusic/Musique Plus/City TV); and

• the Ottawa Multicultural Folk Arts Council, which provided entertainment featuring 12 countries from around the world, to commemorate Canada Day.

NATIONAL FILM BOARD

Several corporate documents of the National Film Board (NFB)

acknowledge that Canada's ethnocultural composition has changed substantially over the past 30 years and that the NFB must do more to respond to

The vision statement of the NFB, which describes its objectives over the next five years, recognizes that: "NFB productions should reflect, throughtheir content and personnel, the diversity of Canadian society."

this change, even in a time of fiscal restraint.

The NFB produces and distributes films and other audio-visual works that enrich Canadian culture and society. In recent years, its overall film production has increasingly reflected our ethnocultural diversity. NFB productions are now reviewed for cultural diversity, where applicable. Ethnocultural portrayals are monitored for accuracy and cultural sensitivity, through focus groups and internal mechanisms that address the mandates of specially assigned studios. In promoting and distributing these films, the NFB has also improved its services to reach Canada's ethnocultural associations and communities.

The NFB's management training program for 1994-95 focussed on optimizing work teams. One of its modules addressed the advantages of a culturally diverse workforce. It was attended by 100 managers and supervisors—close to 15 percent of the total workforce.

The NFB now has an Employment Equity Program, headed by a Program Director. The main role of that position is to increase the participation of members of visible minority groups and Aboriginal people in permanent,

temporary and freelance positions, where they are underrepresented. It is the policy of this Program that each branch must develop special measures to increase participation by members of visible minority groups and Aboriginal people. Branch directors and the Program's Director report on results directly to the government Film Commissioner and the Chair of the NFB.

The NFB has established a directory to notify ethnocultural organizations and associations about external recruiting, to ensure that members of these under represented communities also get a chance for development as new filmmakers. Few opportunities for outside recruitment arose, however, in 1994-95.

Given the international dimension of the NFB's work, it values employees who can contribute special language skills and cross-cultural sensitivity. Information about their special skills is kept on file and periodically used to help with NFB work in promotion, distribution, the reception of delegations from abroad, and the arrangements for exchanges of filmmakers.

The NFB's Studio D produces audio-visual works by women on women's themes and issues. In 1994-95, its New Initiatives in Film (NIF) program sponsored the professional development of Canadian women, including some from visible minority groups, in the following ways:

- Three film-or video-makers with a demonstrated commitment to their medium and a creative role in a significant body of work were selected for the 1994-95 Internship Program. This provided each of them with the resources to develop, produce and distribute their own film or video on an idea submitted during the application process;
- Eleven women across Canada were chosen for apprenticeships consisting of five months' on-the-job training on NFB and independent productions, in crafts such as cinematography and editing; and
- Eighteen women were awarded scholarships to support their participation in workshops and film symposiums, or to work on their own film or video projects.

The NFB's extensive list of films and videos produced in 1994-95 include the following, clearly multicultural subjects:

- Rights from the Heart Part 2 is a collection of six films by different directors. Intended for children and teenagers, this collection deals with essentially multicultural themes. It was launched in Rimouski, Montreal, Toronto and Ottawa, in co-operation with Canadian Heritage and UNICEF. It was selected for Northern France's prestigious Annecy International Film Festival: five in competition and one in the Panorama category.
- Rêve aveugle is the story of a Quebec couple who decide to adopt a young Vietnamese refugee. It was accepted for competition at the International Film Festival in Abitibi-Temiscaming.
- La Rencontre is a documentary about Quebeckers with European backgrounds who have chosen to live in an Aboriginal milieu. It was selected for the 14th Bilan du film ethnographique, in Paris; for the Festival du cinéma québéquois in Blois, France; and as the closing film at the International Film Festival in Abitibi-Temiscaming.
- Enigmatico shows about the struggles of some Italian-Canadian artists, including poets, musicians, painters, sculptors and photographers. This film portrays their efforts to bridge two cultures, and the bind in which they feel caught, which affects not only their identities but the nature of Canadian culture. It was co-produced by the NFB's Ontario Centre and launched at the International Festival of Films on Art in Montreal.
- Romeo and Juliet in Sarajevo explores the Bosnian conflict through the lives of a male Serb youth and his Muslim girlfriend through interviews with their family, friends and eyewitnesses. While their bullet-ridden bodies lie on a Sarajevo bridge for eight days, both warring sides debate who is responsible for removing them.
- Freedom Had a Price deals with Canada's internment of Ukranians during World War I. Documenting how over 5000 Ukranian immigrants, who came to Canada in search of freedom and a better life, were imprisoned as enemy aliens across the country.



The NFB participated in Widening the Mainstream, a forum on ethnocultural diversity organized by Canadian Heritage. It brought together government institutions and members of

ethnocultural organizations, including artists, to discuss diversity in the arts.

The NFB sponsored the first Alanis Obomsawin Awards ceremony, which took place at Edmonton's Dreamspeakers Festival in August 1994. The award, which consists of a sculpture and \$1000 was presented to recognize outstanding achievement in the Aboriginal film industry. The NFB's Native Studio presented Dreamspeakers with a collection of Native films from the catalogue of NFB films.

The Canada Award, presented by the Academy of Canadian Cinema and Television for excellence in mainstream television programming that best reflects Canada's cultural diversity, was sponsored by the multiculturalism programs of Canadian Heritage. In 1994, it was won by *For Angela*, a short dramatic film about the decision of an Aboriginal woman and her daughter to confront racism and shatter stereotypes.

The multiculturalism programs later purchased 1500 videocassettes of *For Angela* and 4400 copies of *Minoru: Memory in Exile*. This 20-minute animated documentary about the Japanese-Canadian filmmaker's father was produced by the NFB with the sponsorship of Canadian Heritage's Japanese Canadian Redress and multiculturalism programs. Both productions will be distributed to schools across Canada as part of a campaign to eliminate racial discrimination.

After extensively consulting Aboriginal communities, the Aboriginal Filmmaker Competition was launched in April 1995, as part of Terres en vue - the 5th Montreal Aboriginal Film and Video Festival. The Competition aims to recruit promising Aboriginal candidates interested in developing careers in filmmaking. A one-year directing apprenticeship was granted to this year's winner, Joséphine Bacon, enabling her to develop and direct a biographical film called *Inashtikuashu*.

NATIONAL GALLERY OF CANADA

The National Gallery of Canada regularly produces, receives and tours non-Eurocentric art exhibitions, and it acquires and exhibits such art by a range of domestic and international artists. In 1994-95, 30 National Gallery managers—more than 10 percent of the total workforce—attended awareness sessions on Aboriginal culture.

The Gallery's basic information kit for new employees tells them that their ethnocultural background could help people visiting the Gallery. It asks those who would like to accompany visitors' tours to inform the Human Resources unit. Visitors, media, colleagues in other institutions and ethnocultural community members are received by the Gallery's employees and volunteers.

The wall labels and other instructive materials for the Gallery's Inuit displays are in Inuktitut as well as both official languages.

NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

The impact of Canada's ethnocultural minorities was felt in several business areas of the National Museum of Science and Technology. For instance, members of minority groups were consulted about several issues through focus groups, and this advice later steered the development of some programs and exhibits.

The aim to increase attendance is guiding the Museum to reflect all Canadian society in the communications, consultation processes and front-line personnel at its several venues. Among other things, in 1994-95 this led the Museum Corporation, which includes the National Aviation Museum and the Agriculture Museum, to keep track of the non-official language skills and special cross-cultural sensitivity of front-line employees. The Museum Corporation also reports a yearly increase in the minority representation of its body of volunteers, who also provide help with language skills, as needed.

The Japanese Canadian community also played an important role in preparing the opening event for a temporary exhibit called "Japanese Kites and Tops."



The National Aviation Museum organized an important exhibit called An Inuit Christmas, in collaboration with Department of Indian Affairs and Northern Development and the National

Gallery of Canada. While the event took place in December 1995, the development of central themes, content and all other planning happened in 1994-95.

OFFICE OF THE COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES

The Office of the Commissioner of Official Languages (OCOL) often calls upon the special language skills and cultural understanding of some employees to communicate with representatives or groups from ethnocultural communities. These employees also help to serve foreigners inquiring about Canada's language and multiculturalism regulations and practices.

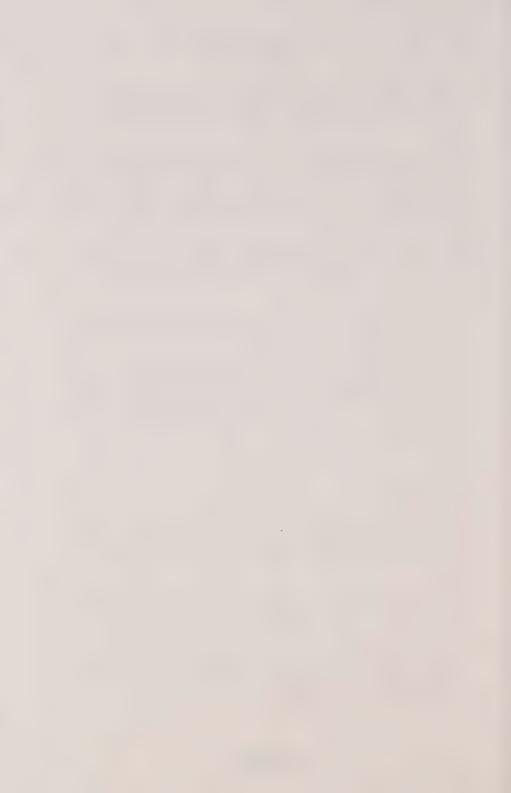
The OCOL's Winnipeg office participates actively in the city's Coalition for Human Equality, a group dedicated to eliminating racial discrimination and promoting equality.

The OCOL's Secretariat, its Regional Operations Branch, and its Policy Branch regularly consult a range of individuals and groups outside the organization on policy development and service delivery. They engage in public consultations, especially about intercultural relations and providing language training to new Canadians.

TELEFILM CANADA

Telefilm Canada produces feature films and television programs for a diverse clientele in Canada and abroad. In 1994-95, it invested in 22 films and 98 television productions. Whenever possible, the corporation financed projects that reflect the ethnocultural diversity of our society.

As we saw last year, Telefilm Canada is another organization that benefits from its employees' special language skills and cross-cultural understanding. It is reported that these were valued highly for international marketing efforts and while hosting foreign delegations. These skills have been an extremely valuable asset in steadily improving client services. A data bank of these special skills, which was developed in 1994-95 will be kept up-to-date.



Appendices

Appendix A: Other Institutions

In 1994-95, the agencies listed below took some or all of the following steps in support of the *Canadian Multiculturalism Act*:

- stated support for the policy and its objectives;
- distributed a statement on multiculturalism to staff:
- consulted with representatives of ethnocultural and visible minority groups;
- encouraged members of ethnocultural and visible minority groups to apply for employment;
- represented Canada's ethnocultural diversity in publications.

Any new activities that they report in future may be described in the main body of annual reports on the operation of the *Act*.

Atomic Energy of Canada Ltd.

Bank of Canada

Canada Deposit Insurance Corporation

Canada Labour Relations Board

Canada Ports Corporation

Canadian Centre for Occupational Health and Safety

Canadian Centre on Substance Abuse

Canadian Commercial Corporation

Canadian Culture Property Export Review Board

Canadian Dairy Commission

Canadian Environment Assessment Agency

Canadian General Standards Board

Canadian International Development Agency

Canadian International Grains Institute

Canadian Wheat Board

Cape Breton Development Corporation (DEVCO)

Defence Construction (1951) Ltd.

Farm Credit Corporation

Federal Office of Regional Development (Québec)

Halifax Port Corporation

International Development Research Centre Laurentian Pilotage Authority Marine Atlantic Inc. National Arts Centre National Farm Products Council National Library of Canada National Transportation Agency of Canada Natural Resources Pacific Pilotage Authority Public Service Staff Relations Board Quebec Port Corporation Royal Canadian Mounted Police External Review Committee Saint John Port Corporation Standards Council of Canada Transportation Safety Board Treasury Board Secretariat Western Economic Diversification

Appendix B: Small Agencies

The Canadian Multiculturalism Act is mandatory for all federal departments and agencies. Some of the smaller agencies among them, with as few as six and no more than forty employees, are listed below. Each one has submitted an annual report in support of the Act, and all declare their support of multiculturalism policy and their intent to apply its principles at every opportunity.

Any new activities that they report in future may be described in the main body of annual reports on the operation of the *Act*.

Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal

Canadian Permanent Committee on Geographical Names

Civil Aviation Tribunal

Copyright Board

Great Lakes Pilotage Authority, Ltd.

Hazardous Materials Information Review Commission

International Boundary Commission

International Centre for Human Rights and Democratic Development

Montreal Port Corporation

National Battlefields Commission

Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs

Office of the Correctional Investigator

Office of the Superintendent of Financial Institutions

Offices of the Information and Privacy Commissioners

Old Port of Montreal Corporation Inc.

Patented Medicine Prices Review Board

Prince Rupert Port Corporation

Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission

Security Intelligence Review Committee

St. John's Port Corporation

Western Grain Transportation Office

Appendix C: About the Canadian Multiculturalism Act

The Canadian Multiculturalism Act was passed unanimously by the Parliament of Canada in 1988. The Preamble declares that its aim is to preserve and enhance multiculturalism by promoting the recognition of Canada's ethnocultural diversity:

...the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards... national or ethnic origin, colour and religion, as a fundamental characteristic of Canadian society, and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada...

Our growing ethnocultural diversity requires making certain adjustments to ensure that <u>all</u> Canadians can participate fully in our society. Multiculturalism policy and its programs provide one way of helping to make these adjustments. (Litigation on the grounds of discrimination provides another, more confrontational means.) For one thing, the policy enables the integration of minority Canadians while encouraging our institutions to remove discriminatory barriers.

Multiculturalism policy encourages the full participation of all Canadians in every aspect of life. Its programs undergo regular adjustments to ensure that they do encourage such participation. The Act is designed to prevent whole communities in our society from being marginalized, as in the past.

Policy commitments Section 3(2) of the Act lists its policy commitments. The policy of the Government of Canada, it says, is "that all federal institutions shall":

(a) ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions;

The personnel policies and practices of federal government organizations, in other words, should reflect and respond to Canada's cultural diversity. This supports the commitment to ensure that government institutions remove all barriers to employment and career advancement.

Section 3(2) adds that these institutions must also:

(b) promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada;

This adds to what is contained in 3(2)(a), since it commits federal institutions to take action to enhance the ability of all Canadians to make a social contribution. They have to ensure that their policies and programs respond to the needs of all Canadians, and that their delivery of services is accessible to everyone.

The requirement for accessible service-delivery points to the importance of how these institutions communicate with Canadians. It also urges federal institutions to build bridges to the communities that they serve. That is, the communities' needs should be considered, when these organizations develop policies and programs.

A final policy commitment that is central to the Act is made in Section 3 (2)(c), which states that federal institutions must:

(c) promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society;

These programs, policies and practices should increase the understanding of all Canadians about the realities of our society. This clause reinforces the government policy requiring all federal institutions to use fair communications practices -- practices that reflect the principle that Canadians of all backgrounds should be portrayed as equally productive and contributing members of society. These communications must be free from biases or stereotypes that produce barriers to the full participation of individuals or groups in Canadian society.

In short, these basic commitments demonstrate how the *Canadian Multiculturalism Act* promotes and enhances:

- · equal opportunities;
- · the ability to contribute; and
- · understanding and respect.

The first of these—ensuring that government institutions remove barriers to employment and career advancement—may have led to some confusion. It is perhaps at the heart of why multiculturalism policy is so often confused with employment-equity policies.

How Multiculturalism differs from Employment Equity

The Employment Equity Act was proclaimed in 1986 to achieve equity in employment. Employers covered by this Act must ensure that members of four general groups achieve equitable representation and participation in the work force. These four groups are women, Aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minorities.

This concern with members of visible minority groups and Aboriginal people, among the other groups, means that the *Employment Equity Act* also arises from the fact of Canada as a multicultural society. Both policies seek to gain the commitment of federal institutions to employ, manage and serve all Canadians fairly and equally. This, too, may account for some of the confusion.

However, there are several important distinctions between the policies:

- Employment Equity focusses on the workplace, whereas multiculturalism policy, which has strong social, cultural, political and economic dimensions, has a wider scope and focusses on the whole of society.
- Multiculturalism addresses all Canadians, not just ethnocultural communities. Employment Equity focusses on four designated groups: women, Aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minorities.

Employment Equity has an enforcement or regulatory aspect. Thus
organizations that do not comply with its provisions can be penalized.
Multiculturalism policy, on the other hand, is persuasive and has a
political accountability mechanism, which is the annual report on
implementation that is tabled before a House of Commons committee.

Appendix D: A Public Policy Framework For Multiculturalism

The Preamble of the Canadian Multiculturalism Act situates the Act within the broad framework of civil, political, social and language rights which have been entranched in the Constitution of Canada. Other pieces of domestic landmark legislation as well as international instruments are sources from which the Act draws its strength. These include:

The Citizenship Act (1947)

The Canadian Bill of Rights (1960)

The Canadian Human Rights Act (1977)

The Official Languages Act (1969, Rev. 1988)

The Canadian Charter of Rights and Freedoms (1982)

The Canadian Multiculturalism Act (1988)

Our International Obligations

The Universal Declaration of Human Rights (1948)

International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (1969)

The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1976)

Alphabetical Index of Organizations

Agriculture and Agri-Food	. 5
Atlantic Canada Opportunities Agency	. 8
Atomic Energy of Canada Ltd	
Bank of Canada	83
Business Development Bank of Canada	. 9
Canada Council	60
Canada Deposit Insurance Corporation	83
Canada Labour Relations Board	83
Canada Mortgage and Housing Corporation	32
Canada Ports Corporation	83
Canada Post Corporation	19
Canadian Artists and Producers Professional Relations Tribunal	
Canadian Broadcasting Corporation	
Canadian Centre for Management Development	27
Canadian Centre for Occupational Health and Safety	83
Canadian Centre on Substance Abuse	
Canadian Commercial Corporation	
Canadian Culture Property Export Review Board	83
Canadian Dairy Commission	83
Canadian Environment Assessment Agency	
Canadian General Standards Board	
Canadian Grain Commission	. 7
Canadian Heritage 1,3,9,15,18,36,41,45,61,65,70,72,73,74,75,78,79	9,80
Canadian Human Rights Commission	50
Canadian International Development Agency	83
Canadian International Grains Institute	83
Canadian International Trade Tribunal	46
Canadian Museum of Civilization	71
Canadian Museum of Nature	. 73
Canadian National	21
Canadian Permanent Committee on Geographical Names	85
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission	. 73
Canadian Security Intelligence Service	51
Canadian Space Agency	. 11
Canadian Wheat Board	. 83
Cape Breton Development Corporation (DEVCO)	. 83
Citizenship and Immigration Canada	5,40
Civil Aviation Tribunal	. 85

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

Copyright Board 8	
Correctional Services Canada 5	52
Defence Construction (1951) Ltd	33
Elections Canada	28
Environment Canada 1	2
Export Development Corporation	17
Farm Credit Corporation 8	
Federal Office of Regional Development (Québec) 8	33
Finance Canada 1	
Fisheries and Oceans 1	3
Foreign Affairs and International Trade	
Great Lakes Pilotage Authority, Ltd	35
Halifax Port Corporation 8	33
Hazardous Materials Information Review Commission 8	35
Health Canada18,3	6
Human Resources Development	16
Immigration and Refugee Board4	
Indian Affairs and Northern Development	30
Industry Canada14,5	
International Boundary Commission	35
International Centre for Human Rights and Democratic Development 8	
International Development Research Centre	34
International Development Research Centre	34 74
International Development Research Centre 8 Justice, Department of 45,53,7 Laurentian Pilotage Authority 8	34 74 34
International Development Research Centre 8 Justice, Department of 45,53,7 Laurentian Pilotage Authority 8 Marine Atlantic Inc. 8	34 74 34 34
International Development Research Centre8Justice, Department of45,53,7Laurentian Pilotage Authority8Marine Atlantic Inc8Medical Research Council of Canada4	34 34 34 34
International Development Research Centre8Justice, Department of45,53,7Laurentian Pilotage Authority8Marine Atlantic Inc8Medical Research Council of Canada4Montreal Port Corporation8	34 34 34 35
International Development Research Centre 8 Justice, Department of 45,53,7 Laurentian Pilotage Authority 8 Marine Atlantic Inc. 8 Medical Research Council of Canada 4 Montreal Port Corporation 8 National Archives of Canada 7	34 34 34 34 35 73
International Development Research Centre 8 Justice, Department of 45,53,7 Laurentian Pilotage Authority 8 Marine Atlantic Inc. 8 Medical Research Council of Canada 4 Montreal Port Corporation 8 National Archives of Canada 7 National Arts Centre 8	34 34 34 35 34
International Development Research Centre 8 Justice, Department of 45,53,7 Laurentian Pilotage Authority 8 Marine Atlantic Inc. 8 Medical Research Council of Canada 4 Montreal Port Corporation 8 National Archives of Canada 7 National Arts Centre 8 National Battlefields Commission 8	34 34 34 35 33 34 35
International Development Research Centre8Justice, Department of45,53,7Laurentian Pilotage Authority8Marine Atlantic Inc.8Medical Research Council of Canada4Montreal Port Corporation8National Archives of Canada7National Arts Centre8National Battlefields Commission8National Capital Commission7	34 34 34 35 34 35 35
International Development Research Centre8Justice, Department of45,53,7Laurentian Pilotage Authority8Marine Atlantic Inc.8Medical Research Council of Canada4Montreal Port Corporation8National Archives of Canada7National Arts Centre8National Battlefields Commission8National Capital Commission7National Defence4	34 34 34 35 34 35 35 36 37 38 38
International Development Research Centre8Justice, Department of45,53,7Laurentian Pilotage Authority8Marine Atlantic Inc8Medical Research Council of Canada4Montreal Port Corporation8National Archives of Canada7National Arts Centre8National Battlefields Commission8National Capital Commission7National Defence4National Energy Board1	34 34 34 35 34 35 35 36 35
International Development Research Centre 8 Justice, Department of 45,53,7 Laurentian Pilotage Authority 8 Marine Atlantic Inc 8 Medical Research Council of Canada 4 Montreal Port Corporation 8 National Archives of Canada 7 National Arts Centre 8 National Battlefields Commission 8 National Capital Commission 7 National Defence 4 National Energy Board 1 National Farm Products Council 8	34 34 34 35 34 35 34 35 34
International Development Research Centre 8 Justice, Department of 45,53,7 Laurentian Pilotage Authority 8 Marine Atlantic Inc. 8 Medical Research Council of Canada 4 Montreal Port Corporation 8 National Archives of Canada 7 National Arts Centre 8 National Battlefields Commission 8 National Capital Commission 7 National Defence 4 National Energy Board 1 National Farm Products Council 8 National Film Board 72,7	34 34 34 35 34 35 34 35 34 36
International Development Research Centre 8 Justice, Department of 45,53,7 Laurentian Pilotage Authority 8 Marine Atlantic Inc. 8 Medical Research Council of Canada 4 Montreal Port Corporation 8 National Archives of Canada 7 National Arts Centre 8 National Battlefields Commission 8 National Capital Commission 7 National Defence 4 National Energy Board 1 National Farm Products Council 8 National Film Board 72,7 National Gallery of Canada 12,60,7	34 34 34 34 35 34 35 34 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36
International Development Research Centre 8 Justice, Department of 45,53,7 Laurentian Pilotage Authority 8 Marine Atlantic Inc. 8 Medical Research Council of Canada 4 Montreal Port Corporation 8 National Archives of Canada 7 National Arts Centre 8 National Battlefields Commission 8 National Capital Commission 7 National Defence 4 National Energy Board 1 National Farm Products Council 8 National Film Board 72,7 National Gallery of Canada 12,60,7 National Library of Canada 8	34 34 34 35 34 35 34 35 34 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36
International Development Research Centre Justice, Department of	34 34 34 35 34 35 34 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36
International Development Research Centre 8 Justice, Department of 45,53,7 Laurentian Pilotage Authority 8 Marine Atlantic Inc. 8 Medical Research Council of Canada 4 Montreal Port Corporation 8 National Archives of Canada 7 National Arts Centre 8 National Battlefields Commission 8 National Capital Commission 7 National Defence 4 National Energy Board 1 National Farm Products Council 8 National Film Board 72,7 National Gallery of Canada 12,60,7 National Library of Canada 8	34 34 34 34 35 34 35 34 35 34 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36 36

MEETING THE GOVERNMENT COMMITMENT IN 1994-1995

National Transportation Agency of Canada 84
Natural Resources 84
Natural Sciences and Engineering Research Council6,16
Office of the Auditor General of Canada
Office of the Commissioner for Federal Judicial Affairs
Office of the Commissioner of Official Languages
Office of the Correctional Investigator
Office of the Superintendent of Financial Institutions 85
Offices of the Information and Privacy Commissioners
Old Port of Montreal Corporation Inc 85
Pacific Pilotage Authority 84
Patented Medicine Prices Review Board
Prince Rupert Port Corporation
Privy Council Office and Intergovernmental Affairs
Public Service Commission
Public Service Staff Relations Board
Public Works and Government Services
Quebec Port Corporation
Revenue Canada
Royal Canadian Mint
Royal Canadian Mounted Police
Royal Canadian Mounted Police External Review Committee 84
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission
Saint John Port Corporation
Security Intelligence Review Committee
Social Sciences and Humanities Research Council
Solicitor General of Canada
St. John's Port Corporation
St. Lawrence Seaway Authority
Standards Council of Canada
Statistics Canada
Status of Women Canada
Telefilm Canada
Transport Canada
Transportation Safety Board
Treasury Board Secretariat
Vancouver Port Corporation
Veterans Affairs
VIA Rail Canada Inc
Western Economic Diversification
Western Grain Transportation Office

Via Rail Canada Inc
Tribunal de l'aviation civile
Tribunal canadien du commerce international
Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs
Travaux publics et Services gouvernementaux 34
Transports Canada
Téléfilm Canada
Statistique Canada
Solliciteur général du Canada64
Société Radio-Canada
Société pour l'expansion des exportations
Société du Vieux port de Montréal Inc.
Société du port d'Halifax94
Société du port de Vancouver
Société du port de St. John's
Société du port de Saint John
Société du port de Québec
Société du port de Prince Rupert
Société du port de Montréal
Société du crédit agricole
Société de développement du Cap-Breton (DEVCO)
Société d'assurance-dépôts du Canada
Société canadienne des Postes
Société canadienne des ports
Société canadienne d'hypothèques et de logement
Service correctionnel Canada
Service canadien du renseignement de sécurité
Secrétariat du Conseil du Trésor
Santé Canada
Revenu Canada
Ressources naturelles94
Pêches et Océans
19,88,18,08,67,47,27,17,69,79,74,04,8£,02,71,11,4,1 nəibanə əniominte q
Office national du film
Office national des transports du Canada
Office national de l'énergie
Office des normes générales du Canada
Office de transport du grain de l'Ouest
Musée national des sciences et de la technologie
Musée des beaux-arts du Canada

Ausée canadien des civilisations73
Ausée canadien de la nature73
Nonnaie royale canadienne
Astine Atlantique Inc
ustice, Ministère de la
postitut international canadien des grains
02,21 sanada
Sendarmerie royale du Canada
inances Canada 14
nvironnement Canada14
nergie Atomique du Canada Ltée
Sections Canada
94 94 l'économie de l'Ouest
14,36,41 sanismud sasources humaines
Stense nationale
pto
Sonstruction de Défense Canada (1951) Ltée94
onseil national des produits agricoles
Si 13 de recherches du Canada 13
29
Or du Canada
Canada de recherches médicales du Canada
SI,7 sinèg en te sellerutan secretes en sehoreches et liesno?
04
Sonseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
29 seueregrente de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
Sonseil canadien des relations de travail
50 canadien des normes
74,47 40,47
36
29 du droit d'auteur
ommission des relations de travail dans la fonction publique
Se DAD al ablic contre la GRC
29 xusnoitsen astilles nationaux
59 de la frontière internationale
24,36,15,82,72,12,02,21,01 aupilduq norizon de la fonction publique
66
95 de l'immigration et du statut de réfugié
commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels 93
56 tiel ub annadienne du lait
56 bld ub blé canadienne du blé
Ommission canadienne des grains

Index alphabétique des organismes

۶۲	Commission canadienne des droits de la personne
\$6	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
66	Comité permanent canadien des noms géographiques
٤6	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
\$6	Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité
Lt'L8	
٤6	Centre national des Arts
\$6	du développement démocratique
	Centre international des droits de la personne et
٤6	Centre de recherches pour le développement international
٤6	Centre canadien de lutte contre les toxicomanies
٤6	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
0ε	Centre canadien de gestion
£2	Canadien national
£6 · .	Bureau fédéral de développement régional (Québec)
67 ' '	Bureau du Vérificateur général du Canada
s6 ' '	Bureau du surintendant des institutions financières
	Bureau du Conseil privé et Affaires intergouvernementales
89	Bureau du Commissaire aux langues officielles
	Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
	Bureau de l'enqueteur correctionel
£6	Bureau de la sécurité des transportsBureau de la sécurité des transports
£6 ·	Bibliothèque nationale du Canada
£6 · .	Banque du Canada
01	Banque de développement du Canada
	Archives nationales du Canada
ζ	Agriculture et Agro-alimentaire
6 · ·	Agence spatiale canadienne Agence spatiale canadienne
8	Agence de promotion économique du Canada Atlantique
٤6 .	Agence canadienne de développement international
£6 .	Agence canadienne d'évaluation environnementale
	Affaires indiennes et Nord canadien
IS.	Affaires étrangères et du commerce international
δ£ .	Affaires des anciens combattants
	Administration de pilotage du Pacifique
£6 .	Administration de pilotage des Laurentides
£6 .	
\$6 .	Administration de pilotage des Grands lacs, Ltée
87.	Administration de la voie maritime du Saint-Laurent

Annexe D: Le cadre dans lequel s'inscrit le multiculturalisme

Le présmbule de la Loi sur le multiculturalisme canadien situe cette loi à l'intérieur du cadre général des droits civils, politiques, sociaux et linguistiques enchassés dans la Constitution canadienne. La loi tire aussi son poids d'autres législations domestiques et instruments internationaux. Entre autres :

La Loi sur la Citoyenneté (1947)

La Charte canadienne des droits (1960)

La Loi canadienne sur les droits de la personne (1977)

La Loi sur les langues officielles (1969, amendée 1988)

La Charte canadienne des droits et libertés (1982)

La Loi sur le multiculturalisme canadien (1988)

Nos obligations internationales

La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)

Convention internationale sur l'élimination de toute les formes de discrimination raciale (1969)

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1976)

- L'équité en matière d'emploi vise le milieu de travail tandis que la politique du multiculturalisme, qui comporte des volets social, culturel, politique et économique importants, a une portée plus large et touche l'ensemble de la société.
- Le multiculturalisme vise tous les Canadiens et non seulement les communautés ethnoculturelles tandis que l'équité en matière d'emploi touche seulement quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.
- La politique d'équité en matière d'emploi doit être appliquée comme une loi ou un règlement de sorte que les organismes qui ne s'y conforment pas peuvent être pénalisés. La politique du multiculturalisme, par contre, est d'application générale et comporte un mécanisme de compte rendu politique, le rapport annuel sur la mise en oeuvre qui est déposé devant un comité de la Chambre des communes.

Canadiens de toutes origines devraient être décrits comme étant des membres de la société dont la production et la contribution à l'évolution du pays sont égales. Ces communications doivent être exemptes de parti pris ou de stéréotypes qui nuisent à la participation entière des individus ou des groupes dans la société canadienne.

Bref, ces engagements fondamentaux démontrent comment la Loi sur le multiculturalisme canadien préconise et valorise:

- l'égalité des chances;
- · la capacité de contribuer;
- la compréhension et le respect.

Le premier de ces engagements - veiller à ce que les institutions gouvernementales suppriment les obstacles à l'emploi et à l'avancement professionnel - peut donner lieu à une certaine confusion. C'est peut-être la principale raison pour laquelle la politique du multiculturalisme est aussi souvent confondue avec les politiques d'équité en matière d'emploi.

Différences entre le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été proclamée en 1986 dans le but de réaliser l'équité dans l'emploi. Les employeurs visés par cette loi doivent veiller à ce que les membres de quatre groupes désignés soient justement représentés dans la population active et participent à celle-ci. Ces quatre groupes sont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Dans le cas notamment des membres des minorités visibles et des Autochtones, cela signifie que la Loi sur l'équité d'emploi découle aussi du fait que le Canada est une société multiculturelle. Les deux politiques visent aussi à obtenir l'engagement des institutions fédérales à employer, à administrer et à servir tous les Canadiens d'une manière égale et équitable. Cela peut constituer aussi une source de confusion entre les deux politiques.

Cependant, ils existe quelques distinctions importantes, notamment:

a) faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances

égales d'emploi et d'avancement ...;

Autrement dit, les politiques et les pratiques des organismes fédéraux en matière de personnel devraient refléter la diversité culturelle du Canada et en tenir compte. Cela est conforme à l'engagement pris par le gouvernement fédéral de s'assurer que les institutions gouvernementales suppriment tous les obstacles à l'emploi et à l'avancement professionnel.

Le paragraphe 3(2) précise que ces institutions doivent aussi :

 b) promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays.

Cela ajoute à la disposition de l'alinéa 3(2)a), étant donné que les institutions fédérales doivent prendre des mesures pour faire en sorte que les Canadiens soient davantage capables de contribuer à la vie sociale. Elles doivent veiller à ce que leurs politiques et programmes répondent aux besoins de tous les canadiens et à ce que les services qu'elles offrent soient accessibles à tous.

Cette exigence en matière d'accessibilité aux services souligne l'importance de la façon dont ces institutions communiquent avec les Canadiens. Elle exhorte également les institutions fédérales à établir des liens avec les collectivités qu'elles desservent, ce qui signifie que ces organisations doivent tenir compte des besoins de ces collectivités quand elles élaborent des politiques et des programmes.

Le dernier engagement politique qui est au coeur même de la Loi est énoncé à l'alinéa 3(2)c), qui porte que les institutions fédérales doivent:

c) promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne;

Ces programmes, politiques et pratiques devraient avoir pour effet de mieux faire comprendre aux Canadiens les réalités de notre société. Cette disposition renforce la politique gouvernementale selon laquelle toutes les institutions fédérales doivent utiliser des méthodes équitables de communication, des méthodes qui incarnent le principe voulant que les communication, des méthodes qui incarnent le principe voulant que les

Annexe C: La loi sur le multiculturalisme canadien

La Loi sur le multiculturalisme canadien a été adoptée à l'unanimité par le Parlement du Canada en 1988. Dans son préambule, on indique qu'elle vise à préserver et à valoriser le multiculturalisme en favorisant la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle du Canada :

...le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans... de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique fondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine culturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne...

Notre diversité culturelle croissante exige quelques mesures d'adaptation de nature à garantir que tous les Canadiens peuvent participer pleinement à notre société. La politique du multiculturalisme et ses programmes fournissant un moyen d'apporter ces modifications. (Les procès pour cause de discrimination représentent d'autres moyens de redressement qui suscitent cependant plus de confrontations.) Entre autres, cette politique permet l'intégration des Canadiens appartenant aux minorités, tout en encourageant l'intégration des Canadiens appartenant aux minorités, tout en encourageant mos institutions à supprimer les mesures discriminatoires.

La politique du multiculturalisme encourage la participation entière de tous les Canadiens à chaque aspect de la vie. Ses programmes sont modifiés régulièrement de façon à encourager cette participation à part entière. La Loi est conçue pour empêcher que des commnautés entières de notre société soient marginalisées comme ce fut le cas par le passé.

Engagements politiques

Le paragraphe 3(2) de la Loi énumère les obligations inhérentes à la politiques du multiculturalisme. Il porte que la politique adoptée par le gouvernement fédéral

: əb notigations fédérales l'obligation de :

Annexe B: Autres organismes

chaque fois que l'occasion se présente. part de leur intention de mettre en pratique les principes qui y sont énoncés, ont manifesté leur attachement à la politique du multiculturalisme et ont fait et aucun n'en compte plus de 40. Ces organismes ont soumis un rapport, ils le multiculturalisme canadien; certains comptent aussi peu que six employés, petite taille qui ont contribué au rapport annuel sur l'application de la Loi sur fédérales. Cette annexe présente une liste de quelques-uns des organismes de La Loi sur le multiculturalisme canadien s'applique à toutes les institutions

dans le rapport. A l'avenir, toute nouvelle initiative signalée par ces organismes sera décrite

Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale Bureau de l'enquêteur correctionel Administration de pilotage des Grands lacs, Ltée

Centre international des droits de la personne et Bureau du surintendant des institutions financières

du développement démocratique

Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité

Comité permanent canadien des noms géographiques

Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée

Commission de la frontière internationale

Commission des champs de batailles nationaux

Commission des plaintes du public contre la GRC

Commission du droit d'auteur

Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés

Office de transport du grain de l'Ouest

Société du port de Montréal

Société du port de Prince Rupert

Société du port de St. John's

Société du Vieux port de Montréal Inc.

Tribunal canadien des relations professionnelles artistes-producteurs

Tribunal de l'aviation civile

Société du port de Québec Société du port de Saint John Société du port d'Halifax Société du crédit agricole Société de développement du Cap-Breton (DEVCO) Société d'assurance-dépôts du Canada Société canadienne des ports Secrétariat du Conseil du Trésor Ressources naturelles Office national des transports du Canada Office des normes générales du Canada Marine Atlantique Inc. Institut international canadien des grains Energie Atomique du Canada Ltée Diversification de l'économie de l'Ouest Corporation commerciale canadienne Construction de Défense Canada (1951) Ltée Conseil national des produits agricoles Conseil canadien des relations de travail Conseil canadien des normes Commission des relations de travail dans la fonction publique Commission canadienne du lait

Annexes

Annexe A: Autres organismes

En 1994-1995, les organismes énumérés ci-après ont pris les mesures suivantes, en totalité ou en partie, en réponse aux exigences de la Loi sur le multiculturalisme canadien:

- exprimer leur attachement à la politique du multiculturalisme et à ses objectifs;
- distribuer à leur personnel un énoncé sur le multiculturalisme;
- consulter des représentants des communautés ethnoculturelles minoritaires;
- encourager les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires à postuler des emplois au sein de leur organisation;
- représenter la diversité culturelle du Canada dans leurs publications.

Au cours des prochaines années, toute nouvelle initiative signalée par ces organismes sera décrite dans le rapport.

Administration de pilotage des Laurentides Administration de pilotage du Pacifique Agence canadienne de développement international Agence canadienne d'évaluation environnementale Banque du Canada Bibliothèque nationale du Canada Bureau fédéral de développement régional (Québec)

Bureau de la sécurité des transports

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
Centre canadien de lutte contre les toxicomanies
Centre de recherches pour le développement international
Centre national des Arts
Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada
Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels
Commission canadienne du blé



La Société offre à Montréal une formation spéciale en radiotélévision à des diplômés du secondaire faisant partie de groupes minoritaires, avec l'aide financière des programmes du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien.

La Société a aidé à commanditer le Centre de recherche-action sur les relations raciales de Montréal.

Le siège technique de la SRC à Montréal collabore à un programme d'emploi coopératif pour étudiants avec les facultés de génie des universités de Waterloo et de Sherbrooke. Dans le cadre de ce programme, la direction de la SRC a ciblé particulièrement les candidats appartenant à des minorités visibles. Un des candidats retenus fait maintenant partie de l'effectif de la Société.

TÉLÉFILM CANADA

Téléfilm Canada réalise des longs métrages et des émissions de télévision destinés à une clientèle diversifiée au Canada et à l'étranger. En 1994-1995, la société a investi dans 22 films et 98 émissions pour la télévision. Lorsque c'était possible, la société a financé des projets qui reflètent la diversité ethnoculturelle de notre société.

Comme nous l'avons observé l'an dernier, Téléfilm Canada bénéficie elle aussi des compétences linguistiques et des connaissances interculturelles spéciales de ses employés. Ces personnes sont particulièrement utiles pour les activités de commercialisation sur les marchés internationaux et pour l'accueil de délégations étrangères. Ces compétences sont des atouts extrêmement précieux pour la société qui cherche continuellement à améliorer les services à la clientèle. La banque de données sur ces améliorer les services à la clientèle. La banque de données sur ces améliorer les services à la clientèle. La banque de données sur ces améliorer les services à la clientèle.

En 1994-95, les réseaux anglais et français ont diffusé de nombreuses émissions thématiques touchant le multiculturalisme, entre autres : Multiculturalism: Who is a Real Canadian?, un dossier de Prime Time Mews en deux volets; un débat sur les Noirs dans les téléromans québécois à l'émission Les temps modernes; Exposing the Bigots, un dossier de à l'émission Les temps modernes; Exposing the Bigots, un dossier de de la composition ethnoculturelle des jurys sur le système judiciaire.

Les téléspectateurs ont également pu voir des docudrames et reportages sur

Plus que jamais, en 1994-1995, la télévision grand public de la SRC/CBC véhicule la diversité ethnoculturelle canadienne. Liberty Street et Side Effects à CBC et Les Héritiers Duval et À Nous Deux à Radio-Canada en témoignent avec éloquence.

des thèmes multiculturels. Citons:
Émilie Ouimet, histoire
d'une étudiante expulsée de l'école parce
qu'elle portait un hijab
(Le Midi); Welcome to
Canada, évocation de
la vie d'un groupe de

réfugiés tamouls dans un tout petit village de Terre-Neuve (Cinema Canada); Mah Jong Orphan, profil de deux Canadiennes d'origine chinoise, l'une fière de ses racines chinoises, l'autre désireuse de les oublier (Rough Cuts). Mentionnons enfin Jasmine, parfum de deux cultures et Francine et Driss, deux reportages d'une série de Second Regard sur les mariages interculturels et la diversité canadienne.

La radio de la SRC/CBC a également présenté des émissions sur des thèmes multiculturels. Les Actualités ont abordé les problèmes des médecins qui immigrent au Québec et la contribution des investisseurs immigrants; entre autres, un reportage remarqué, provenant de Vancouver, montrait que les banques prêtent moins aux membres de minorités visibles qu'à leurs autres clients. Parmi les tribunes libres, signalons une émission de de deux heures de la série Cross-Country Checkup sur l'intégration des immigrants. Le Midi a consacré une émission à l'engouement des Québécois d'origines italienne et brésilienne pour la Coupe du monde de soccet, et présenté des Canadiens appartenant à des minorités lors d'une interview avec la nouvelle présidente du Comité exécutif de Montréal, qui est de souche arménienne.

En 1994-1995, la SRC/CBC a soumis systématiquement ses affiches d'offre d'emploi à des organismes de service et de pression des groupes multiculturels. En outre, elle a modifié ses politiques de dotation afin de privilégier, dans le choix de candidats de l'extérieur, les personnes compétentes provenant de communautés ethnoculturelles. De plus, ne peuvent pas être comblés à l'interne doivent inclure des membres compétents de groupes minoritaires.

Radio-Canada Montréal a offert des stages d'été de huit semaines à huit étudiants issus de minorités visibles désireux de faire carrière en radiodiffusion; six sont depuis lors devenus employés à temps plein ou employés permanents à temps partiel de la Société. CBC Calgary a participé au programme annuel Youth Minority Program de cette ville, qui offre à de talentueux étudiants du secondaire appartenant à des minorités visibles la possibilité de faire un stage d'été de huit semaines chez des employeurs participants.

CBC Halifax a produit l'an dernier une bande vidéo destinée expressément au recrutement d'étudiants noirs des écoles secondaires de Nouvelle-Écosse (voir notre Rapport annuel de 1993-1994, p. 56). Des exemplaires ont été envoyés en 1994-1995à plusieurs autres centres de la SRC en vue d'attiret des étudiants d'autres minorités de l'ensemble du pays.

Au cours de l'exercice prenant fin en mars 1995, le Fonds Coup de pouce a financé 47 projets de stages, dont près de la moitié comportaient la participation de groupes de minorités visibles.

Mais, pour déterminer si la SRC reflète bien la diversité ethnoculturelle canadienne, il faut surtout examiner ses émissions. En 1994-1995, le plan opérationnel visant les diverses composantes médiatiques de la Société, y compris les services spécialisés de nouvelles dans les deux langues, soulignait l'importance du respect des objectifs de représentation équitable des minorités visibles et autres groupes désignés. Les différents moyens d'évaluation utilisés par la Société à cet égard montrent qu'elle les atteint, tant pour la télévision que pour la radio.

tous les Canadiens. Outre la Loi sur le multiculturalisme, plusieurs ententes obligent les deux réseaux à refléter la diversité ethnoculturelle du Canada—obligation dont ils s'acquittent très efficacement.

Un contrôle efficace est essentiel à la qualité de toute radiodiffusion. Pour tous les reportages de la SRC/CBC sur les collectivités et les affaires ethnocultu-relles, le Bureau de la représentation équitable dans la programmation consulte des personnes ou des groupes connais-sant bien les cultures visées afin d'en assurer une représentation exacte et nuancée.

Les connaissances linguistiques et culturelles sont un atout inestimable pour les correspondants à l'étranger; elles les aident souvent à obtenir la matière même de leurs reportages. Citons le cas d'un journaliste de la SRC d'origine coréenne qui, en 1994-1995, s'est rendu en Corée du Nord à l'occasion du décès du chet d'Etat. Il a produit un reportage remarqué, qu'un autre journaliste, n'ayant pas le même bagage culturel, n'avant pas le même bagage culturel, n'avant pas pu réaliser.

La Société fâit appel à une trentaine de groupes de réflexion chaque année; plusieurs évaluent les réactions du public à actions du public à couchent le multiculturalisme canadien.

la SRC/CBC surveille les réactions du public à ses émissions au jour le jour, et les bureaux des Relations avec l'auditoire des deux réseaux remettent des rapports hebdomadaires à la direction.

La SRC effectue une évaluation portant sur la représentation multiculturelle dans le cadre d'un sondage annuel. Tout au long de l'année, elle recueille en outre d'utiles observations de téléspectateurs et d'auditeurs par la poste, par téléphone, par télécopieur et sur l'Internet. Ces critiques de ses interviews, magazines, profils et enquêtes l'aident également à contrôler la fidélité de la représentation des groupes ethnoculturels.

Comme bien d'autres institutions visées dans le présent rapport, la SRC/CBC s'est fixé des objectifs en matière d'emploi qui tiennent compte de la diversité ethnoculturelle canadienne. Conformément à ses objectifs, elle tente de recruter plus de Canadiens membres de groupes minoritaires en révisant ses formulaires de demande d'emploi, en diffusant des annonces en révisant ses formulaires de demande d'emploi, en diffusant des annonces ciblées et en encourageant par d'autres moyens particuliers le recrutement de candidats compétents qui font partie de groupes minoritaires.

naturel et culturel fort diversifié du Canada. En collaboration avec le milieu des affaires, les collectivités, le secteur public et les organismes à but non lucratif, le Programme contribue à la promotion d'un tourisme qui tient compte de la qualité de vie des collectivités et qui la favorise. Le Ministère cherche des façons novatrices de travailler avec les communautés ethnoculturelles et d'autres partenaires pour accroître les occasions de développement économique dans le domaine du tourisme et pour sensibiliser la population aux nombreuses dimensions du patrimoine canadien.

davantage les apprenants au riche patrimoine naturel et culturel du Canada. obtenir leur citoyenneté. Par la même occasion, ils sensibiliseront certains renseignements essentiels dont les immigrants ont besoin pour d'améliorer leurs compétences linguistiques et informatiques et fourniront aperçu du Canada, les produits en question permettront aux participants d'alphabétisation afin de connaître les besoins. En plus de donner un auprès des étudiants et des enseignants faisant partie des programmes type de produits d'apprentissage. En mars 1995, TVLT a fait un sondage Incorporated (TVLT), oeuvre de charité d'Ottawa qui se spécialise dans ce forme d'un partenariat entre Parcs Canada et Television Language Training et des lieux historiques nationaux du Canada. Le projet a vu le jour sous la aperçu de l'histoire et de la géographie du Canada par l'entremise des parcs élémentaire ou à des cours d'alphabétisation. Ces étudiants auront ainsi un langues secondes, et aux adultes inscrits à des cours de formation guide de l'enseignant, destinés aux étudiants du français et de l'anglais, comprend la production d'un CD-ROM, d'un guide de l'étudiant et d'un et la géographie du Canada dans un style clair et simple. Le projet Parcs Canada a également entrepris un projet visant à présenter l'histoire

SOCIĘLĘ KYDIO-CYNYDY

La Société Radio-Canada (SRC) et la Canadian Broadeasting Corporation (CBC) diffusent dans les deux langues officielles et dans huit langues autochtones dans le Nord. Elles touchent ainsi près de 100 p. 100 du public canadien. Pour 1996-1997, la SRC/CBC a l'objectif de contribuer plus qu'aucun autre radiodiffuseur au partage d'une conscience et d'une identité nationales en présentant des émissions transculturelles, multiculturelles, multiraciales et interrégionales. De plus, en tant qu'employeur, elle a pour mandat de répondre aux besoins et aux intérêts de

Le Programme d'aide aux musées (PAM) du secteur en est un de subventions et de contributions destinées aux musées canadiens. En 1994-1995, son mandat et son administration ont fait l'objet d'un examen qui a donné lieu à la publication de nouveaux documents sur le Programme dont l'objectif particulier est de promouvoir la Loi sur le multiculturalisme canadien auprès des demandeurs. La priorité est accordée aux projets qui tiennent compte de notre diversité culturelle.

Parmi les projets financés qui ont mis l'accent sur la diversité dans les activités des musées, ou ont illustré la diversité culturelle du Canada, l'on peut citer :

- le programme multimédia du centre spatial du Pacifique intitulé «Skies of Haida Gwaii»;
- l'exposition du St. Catharines Museum, «Niagara's Freedom Trail»;
- l'exposition du Musée acadien du Québec à Bonaventure intitulée «L'Acadie du Québec»;
- l'exposition du Musée des religions, «Au nom d'Allah».

Les Services ministériels du Ministère tiennent compte également des objectifs de la politique de multiculturalisme dans leurs activités. Par exemple, il a été établi qu'en 1994-1995, 25 p. 100 des employés appartenant à des minorités visibles occupaient des postes d'une durée déterminée, ou non permanents, au ministère du Patrimoine canadien. Pour remédier à cette situation, le Groupe d'appui à l'équité d'accès pour les minorités visibles du Comité directeur de l'équité en matière d'emploi du Ministère a été invité à faire plusieurs exposés visant à sensibiliser à ce problème les membres de la haute direction de divers secteurs et directions générales.

De plus, tous les secteurs et directions générales participent activement aux activités du comité interne du Ministère en vue de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale qui se tient le 21 mars.

Le Programme du tourisme patrimonial de Parcs Canada veille à sensibiliser davantage l'industrie touristique canadienne, y compris les personnes qui voyagent au Canada et à l'étranger, à la qualité du patrimoine

particulière au sein de la société canadienne. La Direction a appuyé l'infrastructure des organisations autochtones qui favorisent le dialogue et le partenariat avec les gouvernements. Ces organisations ont été considérées comme des partenaires égaux et à part entière des gouvernements dans le cadre de la résolution des problèmes des Autochtones.

La Direction a également permis aux communautés autochtones du Nord de mettre à profit la nouvelle technologie en matière de communications pour produire des émissions de radio et de télévision adaptées à leur culture. Elle a de plus accordé son soutien aux cultures et aux langues autochtones ainsi qu'à des services et à des programmes destinés aux Autochtones en milieu urbain et adaptés à leur culture. En outre, le Programme des femmes autochtones a continué de mettre l'accent sur la prévention et la résolution des problèmes de violence familiale; son étude et élaboration d'approches holistiques de guérison propres à la culture et élaboration des problèmes de suitochtone sont essentiels à la résolution de ces problèmes.

Sports Canada encourage la participation de personnes de diverses origines dans des cadres qui favorisent le respect mutuel, la compréhension et la camaraderie. Il encourage également la participation et les prestations de groupes qui ont toujours été sous-représentés, permettant à ces Canadiens de contribuer à l'évolution constante de notre société. En 1994-1995, Sports Canada a collaboré avec les responsables des programmes de multiculturalisme pour découvrir comment les sports et les grands athlètes pouvaient lui permettre d'atteindre ses objectifs. L'une des initiatives retenues consiste à choisir des athlètes réputés qui agiront comme porteretenues consiste à choisir des athlètes réputés qui agiront comme porteparole à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale le 21 mars.

Le secteur du Développement culturel et du patrimoine contribue à faire connaître les arts et les artistes canadiens de toutes origines et veille à ce que ces derniers ne soient par marginalisés parce qu'ils ne disposent pas des fonds nécessaires ou qu'ils font partie de groupes minoritaires. Il s'agit là d'une mesure en faveur de l'unité et de l'identité canadiennes qui encourage l'expression de diverses cultures. Les engagements du Secteur dans le domaine de la littérature montrent à quel point il a réussi à faire connaître des membres des groupes minoritaires au Canada et à l'étranger. Citons à ce chapitre le prix Giller accordé en 1994 à Moyez Vassanji pour son livre ce chapitre le prix Giller accordé en 1994 à Moyez Vassanji pour son livre pook of Secrets, et en 1995, à Rohinton Mistry pour A Fine Balance.

Dans la région des Prairies, un projet mené en Saskatchewan consistait à organiser des camps culturels pour sensibiliser les juges de la province aux questions judiciaires qui touchent les Autochtones, y compris la comparution devant le Conseil de détermination de la peine et d'autres aspects des méthodes traditionnelles d'administration de la justice chez les Autochtones.

Aux Langues officielles, on constate qu'une fraction importante de la minorité de langue officielle dans beaucoup de provinces est formée de membres de minorités ethnoculturelles. À ce titre, ces derniers peuvent eux aussi profiter des ententes fédérales-provinciales-territoriales conclues dans les domaines de l'éducation, de la santé et des services sociaux ainsi que de la prestation de services dans les deux langues officielles.

Le Programme Hospitalité Canada (Programme des études canadiennes et de la jeunesse) offre des possibilités d'échanges multiculturels réciproques et accorde une attention particulière aux minorités visibles comme groupes cibles. Deux de ses groupes clients offrent des échanges multiculturels en son nom : le Young Men Christian Association (YMCA) de la région métropolitaine de Toronto et la Société éducative de visites et d'échanges aux Canada (SEVEC). La SEVEC offre également deux programmes axés sur la lutte au racisme et sur l'égalité ethnoculturelle, programmes qui ont reçu le soutien du Ministère.

La Direction des droits de la personne contribue à l'élimination de la discrimination dont sont victimes les minorités ethniques, religieuses et culturelles, car son mandat général est de promouvoir la connaissance des normes et principes nationaux et internationaux en matière de droits de la personne. En 1994-1995, elle s'est principalement occupée à promouvoir la connaissance de la Convention internationale sur les droits des enfants. Ces efforts visent à sensibiliser les Canadiens, pendant leurs années de formation, à la nécessité de combattre toutes les formes de discrimination, d'intolérance et de racisme et d'oeuvrer à l'instauration de l'égalité, de la d'intolérance et de racisme et d'oeuvrer à l'instauration de l'égalité, de la la vie quotidienne de la collectivité, à l'école et dans la société canadienne en général.

La Direction des citoyens autochtones a administré cinq programmes et deux ententes intergouvernementales en 1994-1995, contribuant ainsi à accroître la fierté que nourrissent les Autochtones à l'égard de leur identité accroître la fierté que nourrissent les Autochtones à l'égard de leur identité

L'un des élèments de ce projet consiste en la production et la distribution de guides à l'intention de personnes qui animent des ateliers pour les

Dans le cadre de la stratégie sur le multiculturalisme et l'économie, le programme a financé une importante étude menée par le Conference Board of Canada sur la diversité et son importance pour le milieu des affaires canadien. Plus de 200 grandes entreprises canadiennes ont fait l'objet d'un sondage sur leurs pratiques de gestion de la diversité; on a sinsi déterminé celles dont les pratiques exemplaires pouvaient servir de modèles. Des recommandations ont également été formulées qui avaient pour objet de resserret les liens commerciaux et financiers en encourageant une plus grande collaboration entre gens d'affaires canadiens d'origine saistique et autre.

Canadiens de la première génération. Trois nouveaux guides ont été distribués pour être testés à l'usage en 1994-95, dont un sur le système judiciaire canadien.

Dans la région du Québec, les programmes de multiculturalisme ont aidé à comman-

diter Orientation-Travail, un comité de travailleurs immigrants qui a organisé une série d'activités avec des employeurs des régions. Il a distribué des circulaires et organisé des réunions en-dehors des heures de travail pour discuter de pluralisme ethnoculturel et de ce que les entreprises devraient faire pour adapter leurs stratégies à la diversité du Canada.

Au Canada atlantique, plusieurs projets ont tourné autour d'activités visant la réforme institutionnelle :

- Un projet de recherche coordonné par la Nova Scotia Barristers' Society visant à déterminer les domaines où les avocats noirs et d'origine est-indienne connaissent la discrimination. Le projet a été recommandé par le Groupe consultatif sur les relations interraciales de la Nouvelle-Écosse. Il devrait entraîner une amélioration des possibilités d'emploi des avocats issus de groupes minoritaires et donner lieu à une réforme de la législation visant à supprimer ces domaines de discrimination dans la province.
- Un projet visant à enrayer les problèmes de violence et d'intolérance raciales dans les écoles publiques de Moncton (Nouveau-Brunswick). Il a été organisé par la Multicultural Association of the Greater Moncton Area, qui a mis en oeuvre des cours et des activités de sensibilisation aux relations interraciales dans les écoles publiques de toute la région.

Par leur participation à l'initiative interministérielle fédérale de quatre ans sur la violence familiale, les programmes ont également aidé les ministères fédéraux à acquérir une meilleure compréhension des questions de violence familiale dans les communautés ethnoculturelles.

Des partenariats ayant pour objet d'élaborer des politiques et des programmes d'éducation favorisant l'intégration ont été établis entre des organisations non gouvernementales (OMG), des éducateurs et des ministères de l'Éducation provinciaux et territoriaux. Une aide financière et technique a été accordée pour l'élaboration du programme d'enseignement, les rencontres interculturelles en classe, la formation des éducateurs et la recherche. Cette dernière comprenait une étude sur les taux de fréquentation des établissements d'enseignement postsecondaire de différents groupes ethniques. Des accords négociés par le programme, tels due l'accord triennal de coopération Canada-Québec sur l'accès à la santé et aux services sociaux, ont fait en sorte qu'une formation complète aux sensibilités culturelles soit donnée relativement aux soins de santé dans les hôpitaux pour enfants et les foyers pour personnes âgées.

Une part importante de l'activité des programmes de multiculturalisme est coordonnée au niveau régional. On touche ainsi des projets tels que la conférence sur la formation au leadership et le développement comférence sur la formation au leadership et le développement d'extrême droite dans la région de Chilliwack (Colombie-Britannique). La municipalité et des organismes communautaires clés en vue de combattre ce groupe raciste par la formation au leadership de personnes en vue de la collectivité. La conférence de deux jours a porté principalement sur le fonctionnement des groupes haineux. Elle est parvenue à amenet la fonctionnement des groupes haineux. Elle est parvenue à amenet la collectivité à créer un climat non réceptif aux activités du groupe.

La composante Participation des citoyens du Ministère a lancé un important projet conjoint ayant pour objet de traiter des questions de participation et d'intégration communautaires, en partenariat avec des organisations ethnoculturelles, des coalitions d'immigrants, des universités, les diverses composantes du secteur culturel canadien, des groupes de femmes immigrantes et tous les ordres de gouvernement.

A la suite d'une vaste consultation menée auprès des communautés autochtones, le concours «Cinéaste autochtone » a été lancé en avril 1905, dans le cadre de Terres au une le

a été lancé en avril 1995, dans le cadre de Terres en vue - le 5° Festival du film et de la vidéo autochtones de Montréal. Ce concours vise à recruter des candidats autochtones prometteurs qui souhaitent faire carrière comme cinéastes. La lauréate de cette année, M^{me} Joséphine Bacon, fera un stage en réalisation d'un an qui lui permettra de préparer et de réaliser un film biographique intitulé *Inashtikuashu*.

BYLKIWOINE CYNYDIEN

Le ministère du Patrimoine canadien procure une assise solide pour la promotion de l'identité et du patrimoine culturel canadiens, lesquels sont source d'enrichissement social et économique. Ce portefeuille comprend les éléments suivants :

- les responsabilités relatives au multiculturalisme, aux droits de la personne, aux échanges et aux forums de jeunes, à l'action bénévole, aux langues officielles, aux études canadiennes, aux programmes concernant les Autochtones et au cérémonial d'État;
- les responsabilités concernant les arts, la culture et la radiodiffusion;
- le sport amateur;
- Parcs Canada;

Ces responsabilités sont regroupées en quatre secteurs, à savoir Citoyenneté et Programme d'identité canadienne, Développement culturel et Patrimoine, Services ministériels et Parcs Canada.

quinze organismes et sociétés d'Etat s'acquittant de fonctions connexes.

Dans le secteur Citoyenneté et Programme d'identité canadienne, les programmes de multiculturalisme encouragent le rapprochement entre Canadiens; contribuent à l'intégration et à la participation des Canadiens de toutes origines à la société, aident les institutions à être plus accessibles et à mieux répondre aux attentes de tous les Canadiens, et encouragent les mieux répondre aux attentes de tous les Canadiens, et encouragent les relations harmonieuses entre les groupes et le respect mutuel.

partout au Canada. vie meilleure ont été emprisonnés comme sujets d'un pays ennemi un peu 5 000 immigrants ukrainiens venus au Canada en quête de liberté et d'une Première Guerre mondiale. Ce film raconte comment plus de Freedom had a Price porte sur l'internement des Ukrainiens durant la

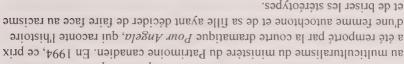
ministère du Patrimoine canadien, et dans le cadre duquel des « Favoriser une plus grande intégration », organisé par le L'ONF a participé au forum sur la diversité ethnoculturelle

dont des artistes, ont discuté de la diversité dans le domaine artistique. institutions gouvernementales et des membres d'organisations culturelles,

Dreamspeakers d'Edmonton, en août 1994. Le prix en question, Alanis Obomsawin, qui s'est déroulée lors du Festival L'ONF a commandité la première cérémonie de remise du Prix

collection de films autochtones tirés de son catalogue. autochtone. Lors du festival, le Studio autochtone de l'ONF a présenté une récompenser les réalisations exceptionnelles dans l'industrie du film qui consiste en une sculpture et en une bourse de 1 000 \$, vise à

diversité culturelle du Canada a été parrainé par le Secrétariat et de la télévision à l'émission de télévision reflétant le mieux la Te Prix Canada, décerné par l'Académie canadienne du cinéma



cadre de la campagne pour l'élimination de la discrimination raciale. Ces deux productions seront diffusées dans les écoles du Canada dans le des programmes du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien. financière du Secrétariat du redressement pour les Canadiens japonais et du cinéaste canadien d'origine Japonaise, a été produit par l'ONF avec l'aide Memory in Exile. Ce documentaire animé de 20 minutes, consacré au père cassettes de l'émission Pour Angela et 4 400 exemplaires de Minoru: Le Secrétariat au multiculturalisme a par la suite acheté 1 500 vidéo-

La longue liste de films et de bandes vidéo produits par l'ONF en 1994-1995 comprend les oeuvres suivantes, dont les sujets sont manifestement multiculturels.

Droits au coeur - Partie 2 est une série de six films de réalisateurs différents. Cette série, qui s'adresse aux enfants et aux adolescents, porte sur des thèmes essentiellement multiculturels. Elle a été lancée à Rimouski, à Montréal, à Toronto et à Ottawa, en collaboration avec le ministère du patrimoine canadien et l'UNICEF. Elle a été choisie pour le prestigieux Festival international du film d'Annecy, dans le nord de la France; cinq de ces films étaient inscrits en compétition et un a été proposé pour la catégorie Panorama.

Rêve aveugle est l'histoire d'un couple québécois qui décide d'adopter une jeune réfugiée vietnamienne. La participation de ce film à un concours du Festival international du film de l'Abitibi-Témiscamingue a été acceptée.

La Rencontre est un documentaire sur des Québécois d'origine européenne qui ont choisi de vivre dans un milieu autochtone. Il a été choisi pour le 14º Bilan du film ethnographique de Paris, pour le Festival du cinéma québécois de Blois (France) et comme film de clôture du Festival international du film de l'Abitibi-Témiscamingue.

Enigmatico porte sur les difficultés éprouvées par certains artistes canadiens d'origine italienne—y compris des poètes, des musiciens, des peintres, des sculpteurs et des photographes. Ce film montre leurs efforts pour établir un rapprochement entre deux cultures entre lesquelles ils se sont sentis coincés, qui ont influé non seulement sur leur identité mais également sur la culture canadienne. Il a été coproduit par le Centre ontaire de l'ONF et lancé au Festival international du film sur l'art de Montréal.

Romeo and Juliet in Sarajevo. Ce film, qui traite du conflit de la Bosnie, porte sur la vie d'un jeune Serbe et de son amie musulmane, racontée par des membres de leurs familles, des amis et des témoins oculaires. Pendant huit jours, leurs corps criblés de balles sont demeurés sur un pont de Sarajevo, jusqu'à ce que les parties en guerre décident qui devait aller les chercher.

obtenus au Commissaire du gouvernement à la cinématographie et président de l'ONF.

L'ONF a créé un répertoire d'associations et d'organismes ethnoculturels, qui sont tenus au courant des opérations de recrutement externe de cet organisme, afin que les membres de ces collectivités sous-représentées aient, eux aussi, une chance de devenir des cinéastes. Cependant, en 1994-1995, il y a eu peu d'occasions de recrutement externe.

Étant donné la dimension internationale du travail de l'ONF, celui-ci trouve précieux les employés qui ont des compétences linguistiques spéciales et qui sont sensibles aux autres ethnies. De l'information sur ces compétences spéciales est consignée dans un dossier, et l'ONF fait périodiquement appel à ces employés, afin qu'ils l'aident à faire du travail de promotion et de distribution, à recevoir des délégations de l'étranger et à régler les détails d'échanges de cinéastes.

Le Studio D de l'OMF produit des oeuvres audiovisuelles de femmes. En 1994-1995, son programme New Initiatives in Film a favorisé le perfectionnement professionnel de Canadiennes, dont quelques membres de minorités visibles, des façons suivantes :

- trois réalisatrices de films ou de bandes vidéo ayant manifestement à
 coeur leur moyen d'expression et ayant joué un rôle dans la création d'un
 important groupe d'oeuvres ont été choisies pour le Programme de
 stages de 1994-1995. Chacune d'entre elles a obtenu les ressources
 nécessaires pour concevoir, produire et distribuer un film ou une bande
 vidéo ayant pour point de départ une idée proposée durant le processus
 de demande;
- onze femmes de diverses régions du Canada ont bénéficié de stages de formation en cours d'emploi, pendant une période de cinq mois; elles ont travaillé à des productions de l'ONF et de producteurs indépendants dans des disciplines telles que la cinématographie et le montage;
- dix-huit femmes ont obtenu des bourses pour pouvoir participer à des atéliers et à des symposiums sur le cinéma ou travailler à leurs propres projets de films ou de bandes vidéo.

OFFICE NATIONAL DU FILM

Dans plusieurs de ses documents, l'Office national du film (ONF) reconnaît que la composition ethnoculturelle du Canada a changé considérablement

Selon l'énoncé de vision de l'ONF :«les productions de l'ONF doivent reflèter, par leur rapport et la composition des équipes, la diversité de la société canadienne.»

au cours des dernières années—et que l'ONF doit faire plus pour tenir compte de ce changement, même en période de restrictions financières.

L'ONF produit et distribue des films et d'autres oeuvres audiovisuelles qui enrichissent la culture et la société canadiennes. Depuis quelques années, il produit de plus en plus de films qui témoignent de notre diversité culturelle. Les productions de l'ONF font désormais l'objet d'un examen du point de vue de la diversité culturelle, le cas échéant. Des groupes de consultation et confié des tâches particulières permettent de déterminer si les représentations ethnoculturelles sont justes et si l'on a fait preuve de sensibilité aux cultures représentées. Tout en promouvant et en distribuant ces films, l'ONF a accru ses services qui atteignent maintenant les associations et les collectivités ethnoculturelles.

En 1994-1995, le programme de formation des gestionnaires de l'ONF s'est concentré sur l'optimisation des groupes de travail. Un de ses modules portait sur les avantages d'un effectif diversifié sur le plan culturel. Cent gestionnaires et surveillants, soit près de 15 p. 100 de l'effectif total, y ont assisté.

L'ONF s'est doté d'un programme d'équité en matière d'emploi, dont la gestion et assurée par un directeur. Le rôle principal de ce dernier consiste à augmenter le pourcentage de membres de minorités visibles et d'Autochtones qui occupent des postes permanents, temporaires ou de pigistes, secteurs où ils sont sous-représentés. Selon les principes directeurs du Programme, chaque direction générale doit élaborer des mesures spéciales pour accroître le taux de participation des membres des minorités visibles et des Autochtones. Les chefs des directions générales et le directeur du Programme rendent directement compte des résultats

les visiteurs, les représentants des médias, des collègues d'autres institutions et des membres des communautés ethnoculturelles.

Dans les salles d'exposition des oeuvres inuit, les étiquettes murales et autres renseignements sont en inuktitut de même qu'en français et en anglais.

WUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

L'influence des minorités ethnoculturelles du Canada s'est fait sentir dans plusieurs secteurs du Musée national des sciences et de la technologie. Par exemple, sur plusieurs points, le Musée a consulté des membres de groupes minoritaires réunis en groupes de discussion; les opinions ainsi recueillies ont servi plus tard à élaborer des programmes et des expositions.

Son désir d'accroître le nombre de ses visiteurs a incité le Musée à tenir compte de tous les éléments de la société canadienne dans ses communications, ses processus de consultation et le personnel de première ligne de ses nombreuses installations. Entre autres choses, en 1994-1995, cela a amené la Société du Musée de l'agriculture, à se tenir au courant des compétences de ses employés de première ligne en matière de langues autres que le français et l'anglais et de leurs connaissances interculturelles. De plus, la Société du Musée signale que le nombre de ses bénévoles membres de minorités a augmenté au cours de l'année; on fait aussi appel aux connaissances linguistiques de ces personnes, au besoin.

En outre, les Canadiens d'origine japonaise ont joué un rôle important dans la préparation du coup d'envoi d'une exposition temporaire intitulée Cerfvolants et toupies du Japon.

En collaboration avec Affaires indiennes et Nord canadien et le Musée des beaux-arts, le Musée national de l'aviation a organisé une exposition importante intitulée Un Noël inuit.

Bien que celle-ci ait eu lieu en décembre 1995, l'élaboration des thèmes principaux, la création du contenu et tous les autres préparatifs ont été effectués durant l'exercice 1994-1995.

Edouard, à Terre-Neuve et dans les Territoires du Nord-Ouest. Manitoba, en Ontario, au Nouveau-Brunswick, dans l'Ile-du-Princevendu à onze exemplaires à des institutions en Colombie-Britannique, au qui a été rendu public à l'occasion de la Fête du patrimoine de 1994, a été

dans les écoles et les bibliothèques partout au Canada. au ministère du Patrimoine canadien. Le CD-ROM est actuellement offert du film du Canada et le Réseau canadien d'information sur le patrimoine, document a été produit dans le cadre d'un partenariat avec l'Office national bilingues mettant l'accent sur l'histoire sociale du Canada. Ce a été terminée en 1994-1995, contient 80 essais historiques Le CD-ROM Histoire du Canada en images, dont la production

Fn 1994-1995, la Corporation a élaboré un programme

des particuliers de diverses associations et collectivités culturelles de même territoriaux. Elle a également travaillé en collaboration avec d'expositions itinérantes avec plusieurs musées provinciaux et

recherches, l'établissement de contacts, l'élaboration de programmes et la qu'avec des ambassades et des hauts-commissariats pour la réalisation de

production d'information.

WUSEE DES BEAUX-ARTS DU CANADA

divers artistes canadiens et étrangers. l'acquisition et expose des oeuvres de facture non européenne réalisées par des expositions itinérantes de ces oeuvres; en outre, le Musée fait expositions d'oeuvres d'art de facture non européenne, en plus d'organiser Le Musée des beaux-arts du Canada produit et reçoit régulièrement des

la culture autochtone. 10 p. 100 des effectifs totaux, ont assisté à des séances de sensibilisation à En 1994-1995, 30 gestionnaires du Musée des beaux-arts, soit plus de

Ressources humaines. Les employés et les bénévoles du Musée reçoivent les visiteurs pendant les visites guidées à communiquer avec la section des utiles aux visiteurs. On invite les employés qui aimeraient accompagner on mentionne que leurs antécédents ethniques et culturels pourraient être Dans la trousse d'information destinée aux nouveaux employés du Musée,

canadienne. Ces études ont porté sur les Ukrainiens, les Italiens, les Portugais, les Irlandais, les Chinois, les Vietnamiens, les Cambodgiens, les Laotiens, les Africains, les Arabes et les Doukhobors. Divers sujets ont été étudiés, notamment : l'iconographie religieuse au Canada; l'art pictural des Italiens et des Portugais de Montréal; la culture matérielle de divers groupes celtiques; la culture non matérielle illustrée dans les contes populaires africains, les proverbes arabes et des autobiographies d'Italo-Canadiens; les traditions et la culture de la communauté sino-québécoise.

Ces recherches ont été largement diffusées. On a encouragé les échanges culturels au moyen de publications, de conférences, d'apports à des organisations professionnelles et de la participation à des conférences, au Canada et à l'étranger.

La Corporation maintient des contacts étroits avec les communautés auxquelles elle fournit des services. En 1994-1995, le matériel publicitaire et autre produit par la Corporation a été publié non seulement en anglais et (ou) en français mais aussi dans d'autres langues lorsque cette mesure était appropriée et (ou) possible. La Corporation a annoncé ses expositions dans les médias des communautés ethnoculturelles et des Premières Nations et elle a envoyé directement par la poste de l'information sur ses programmes aux organisations communautaires. En outre, elle a organisé de nombreuses représentations conjointement avec des collectivités ethnoculturels.

La Corporation a continué d'annoncer les possibilités d'emploi dans les médias des communautés ethnoculturelles et elle a fait de la publicité pour le recrutement de bénévoles dans les médias imprimés de certaines communautés ethnoculturelles.

Les compétences linguistiques spéciales et les connaissances culturelles des employés de la Corporation ont été mises à contribution pour des questions de protocole de même que pour l'élaboration et la réalisation d'expositions et de programmes.

L'élément d'exposition multimédia interactif le Patrimoine canadien a été élaboré par la Corporation dans le cadre d'un partenariat avec la Fondation Bronfman, le ministère du

Patrimoine canadien, le Centre ExCITE à l'université Simon Fraser, Digital Renaissance et Digital Equipment du Canada. En 1994-1995, ce produit,

WUSÉE CANADIEN DE LA NATURE

Durant l'exercice 1994-1995, le Musée canadien de la nature a réalisé un projet pilote en vue d'établir le profil des connaissances et des compétences multiculturelles de ses employés et bénévoles possèdent dans des langues autres que le français et l'anglais. Pour le moment, le Musée fait appel officieusement à son effectif lorsqu'il accueille des visiteurs ou des invités qui ne parlent ni le français ni l'anglais. En plus d'aider à recevoir les visiteurs, ce profil sera probablement utile pour les nombreuses conférences et réunions internationales du Musée.

WUSÉE CANADIEN DES CIVILISATIONS

La Corporation du Musée canadien des civilisations est constituée du Musée canadien des civilisations et du Musée canadien de la guerre. En vertu de la Loi sur les musées, elle a pour mandat de préserver et de promouvoir «le patrimoine du Canada et de tous ses peuples».

En tant que protecteur et promoteur de notre diversité culturelle, en 1994-1995, la Corporation a poursuivi l'élaboration et la mise en oeuvre de plans pour ses expositions permanentes. Au Musée canadien des civilisations, les travaux d'aménagement de la salle Canada, qui s'échelonnent sur plusieurs années, ont progressé. Six des treize thèmes retenus pour les aires destinées aux expositions permanentes mettent en valeur la diversité culturelle et son influence sur le développement du Canada et la vie quotidienne des Canadiens. Deux des sujets traités sont :

- Saint-Onuphrius—la reconstruction d'une église catholique ukrainienne rurale et tout son contenu. On prévoit que les travaux seront terminés en 1996.
- la ceinture du Pacifique—cette exposition montre l'influence de l'océan Pacifique sur l'économie et la société canadiennes. Cette exposition multimédia utilise dans une large mesure les films et les spectacles; elle illustre et explique nos liens avec l'Asie et d'autres régions de la ceinture du Pacifique. On prévoit que les travaux seront complétés en 1998.

Le Centre canadien d'études sur la culture traditionnelle du Musée a effectué des recherches sur plusieurs cultures qui composent la société

grâce à une meilleure représentation au sein des jurys et des comités consultatifs et parmi le personnel, et dans les lignes directrices et les critères des programmes; et

• améliorer les communications pour mieux faire comprendre et connaître les programmes du Conseil des arts.

Ces objectifs établis par la direction du Conseil des arts montrent bien que le Conseil s'est engagé à assurer l'équité en matière d'accès pour tous les Canadiens.

LETECOWWINICYLIONS CYNYDIENNES CONSEIT DE TY BYDIODIEENSION EL DES

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) réglemente les industries de la radiodiffusion et des télécommunications au Canada de manière à refléter notre diversité et nos valeurs. Le CRTC affirme que les services de radiodiffusion doivent refléter «la pluralité culturelle et linguistique [qui] est une composante essentielle de l'organisation sociale canadienne». Le Conseil continue d'appliquer la Politique canadienne de la radiodiffusion, établie en 1985, qui reflète la diversité linguistique et culturelle du Canada.

Le CRTC utilise un processus de consultation exhaustif, y compris des avis publics et des audiences publiques, pour l'élaboration de ses politiques et de ses programmes. La politique susmentionnée est le fruit d'une série de consultations qui se sont échelonnées sur un an.

Le CRTC participe aux travaux du comité interministériel de la sensibilisation aux rapports interculturels et des relations interraciales, dirigé par le ministère du Patrimoine canadien.

Les membres de ce comité contribuent à l'établissement de techniques d'évaluation et de formation dans le domaine multiculturel utilisées par d'autres organisations. Ils examinent les meilleures méthodes de formation dans le domaine des relations interraciales et des questions connexes avec des organisations fédérales, provinciales et municipales de même qu'avec des entreprises du secteur privé.

Nations à perfectionner, à maintenir et à promouvoir leurs formes et leurs pratiques artistiques.

Dorénavant, chaque année, la direction du Conseil des arts recommande que le ministre responsable du Patrimoine canadien nomme des artistes des minorités visibles au conseil d'administration. On procède actuellement à la réorganisation des programmes du Conseil pour qu'ils servent mieux et reflètent plus correctement les diverses communautés artistiques du Canada et leurs pratiques artistiques - en dépit des réductions dont ces programmes font l'objet à cause des restrictions budgétaires. De plus, le Conseil des arts font l'objet à cause des restrictions budgétaires. De plus, le Conseil des arts administrateurs d'activités artistiques et à des artistes ayant des antécédents administrateurs d'activités artistiques et à des artistes ayant des antécédents divers.

Des jurys oeuvrant dans des disciplines précises font maintenant appel à des évaluateurs ayant des compétences dans des domaines culturels précis qui sont d'origine autre que canadienne-française ou canadienne-anglaise et dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais. Ainsi, grâce à d'autres améliorations apportées au niveau des jurys du Conseil des arts, les candidats peuvent demander des subventions à l'écriture et à la publication pour des oeuvres produites dans des langues autres que le français et l'anglais. En même temps, les délibérations en cours se poursuivent avec les comités consultatifs du Conseil chargés de l'égalité raciale et des Premières Mations; ces travaux portent sur les mesures à prendre pour améliorer les services aux artistes canadiens appartenant aux communautés minoritaires.

En 1994-1995, le président du conseil d'administration et le directeur du Conseil des arts ont effectué une tournée de consultation dans 17 villes du Canada avant d'entreprendre l'élaboration du plan stratégique du Conseil. Des représentants des groupes ethnoculturels ont été invités à donner leur avis. Le plan stratégique du Conseil des arts élaboré par la suite comporte, entre autres, les trois objectifs suivants:

- faire en sorte que les programmes du Conseil répondent mieux aux besoins des artistes minoritaires et leur soient davantage accessibles;
- faire en sorte que les perspectives des artistes originaires de communautés diverses sur le plan culturel, des Premières Nations et des régions soient mieux reflétées dans l'organisation même du Conseil,

- plusieurs réseaux de télévision, qui ont collaboré à la réalisation et à la diffusion de programmes auxquels ont participé des membres de groupes minoritaires visibles en tant qu'animateurs, artistes ou comédiens. Parmi ces émissions, mentionnons les spectacles organisés pour la Fête du Canada (CBC/Radio-Canada), les cérémonies de remise des prix Jeunesse (YTV) et une émission en jumelé sur Bal de neige pour les jeunes Canadiens (MuchMusic/Musique Plus/City TV); et pour les jeunes Canadiens (MuchMusic/Musique Plus/City TV); et
- le Conseil des arts populaires multiculturels d'Ottawa a reçu des fonds pour organiser des spectacles mettant en vedette des artistes de 12 pays de toutes les régions du globe à l'occasion de la Fête du Canada.

CONSEIL DES ARTS DU CANADA

En 1990, le Conseil des arts du Canada a établi comme l'une de ses principales priorités pour les années 1990 la nécessité de refléter la diversité ethnoculturelle du pays. À la suite d'une étude qu'il avait commandée, le Conseil a appris - parmi d'autres allégations de discrimination, quoique non fondées - que, depuis sa création il y a plus de trente ans, son conseil d'administration n'avait jamais compté un membre d'une minorité visible ni un Autochtone. La direction s'est alors engagée à rendre l'accès aux programmes du Conseil plus équitable pour tous les Canadiens.

Depuis, le Conseil des arts n'a pas ménagé ses efforts dans le domaine des activités artistiques au Canada. Parmi les mesures prises par le Conseil pour corriger la situation, mentionnons :

- la formation, par le Conseil, d'administrateurs d'activités artistiques ayant des antécédents divers sur le plan culturel;
- des séances d'information axées sur les communautés minoritaires de toutes les régions du Canada; et
- la création du poste de coordonnateur de l'équité.

De plus, des comités spéciaux ont été mis sur pied; leur tâche consiste à aider à définir les mesures que le Conseil peut prendre pour aider les artistes appartenant aux communautés ethnoculturelles et aux Premières

Le Secrétariat du CLO, la Direction des opérations régionales et la Direction des politiques consultent périodiquement divers individus et groupes extérieurs au CLO au sujet de l'élaboration des politiques et de la prestation des services de cet organisme. Ces secteurs tiennent des consultations publiques, en particulier au sujet des relations interculturelles et de la prestation de cours de langue aux néo-Canadiens.

COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE

La Commission de la Capitale nationale (CCM) s'intéresse de près au patrimoine canadien et vise à faire connaître le Canada à <u>tous</u> les Canadiens. La CCM s'acquitte principalement de cette mission en organisant, en parrainant et en annonçant des activités et des événements organisant, en parrainant le tissu culturel et social du Canada.

En 1994-1995, la CCN s'est souvent acquitté de son mandat en appliquant des mesures ayant fait leurs preuves par le passé. Par exemple, le Centre d'orientation des visiteurs a continué d'employer des agents pouvant répondre aux clients dans six langues autres que le français et l'anglais.

La CCN a également continué de consulter les membres d'organisations ethnoculturelles dans le cadre de l'élaboration de certains programmes, de la production de publications et pour l'embauchage d'artistes de la scène pour plusieurs événements publics. Entre autres, ces mesures ont contribué à donner un caractère multiculturel au travail d'artiste dans les publications de la Commission, à divers événements parrainés par la CCN de même du'aux textes et aux illustrations contenus dans les guides des enseignants utilisés pour l'enseignement des langues officielles aux nouveaux canadiens.

La CCN profite également des partenariats qu'elle a conclus avec plusieurs types d'institutions des secteurs public et privé. On trouve parmi ces partenaires spéciaux :



le Secrétariat au multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien, qui a co-parrainé un programme intitulé «Trésors de famille». Cette représentation en direct devant un auditoire, qui met l'accent sur les antécédents culturels divers de familles canadiennes, a été organisée et présentée dans le cadre de l'Année internationale de la famille;

communautés suédoise et norvégienne. Les Archives nationales ont aussi fait des projets en vue d'obtenir des documents concernant de récentes vagues d'immigrants, en particulier les communautés hispanique et indienne (Indes orientales) du Canada. De plus, certains documents audiovisuels acquis par les Archives nationales ont une importance particulière pour le multiculturalisme. Les 57 vidéocassettes d'émissions de nouvelles et d'affaires publiques obtenues auprès de l' Inuit Broadcasting Corporation durant l'année visée par le rapport en sont un exemple.

Pour rendre les fonds d'archives accessibles au public, il faut faire des efforts additionnels de classement et de description de ce qui est acquis et conservé. En 1994-1995, les Archives nationales ont donc créé un certain nombre d'instruments de recherche après avoir organisé plusieurs collections de manuscrits ayant une dimension multiculturelle importante. De plus, des ressources spéciales permettent d'accéder aux documents concernant les revendications territoriales des Autochtones.

Tout ce travail aide les Archives nationales à atteindre l'un de ses principaux objectifs, soit de mettre le multiculturalisme en valeur en acquérant, en conservant et en rendant accessibles au public canadien les documents sur l'histoire, les institutions et les habitants de toutes origines du Canada.

BUREAU DU COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES

Le Bureau du Commissaire aux langues officielles (CLO) fait souvent appel aux compétences linguistiques et aux connaissances culturelles de certains de ses employés pour communiquer avec des représentants ou des groupes membres des communautés ethnoculturelles. Ces employés aident aussi à répondre aux demandes de renseignements de ressortissants étrangers au sujet des règlements et des pratiques du Canada en matière de langue et de multiculturalisme.

Le bureau de Winnipeg du CLO joue un rôle actif au sein de la Coalition for Human Equality de cette ville, groupe qui se voue à l'élimination de la discrimination raciale et à la promotion de l'égalité.

VECHILES NATIONALES DU CANADA

Les Archives nationales préservent la mémoire du Canada en sauvegardant notre patrimoine documentaire. Les services qu'elles offrent aident les Canadiens à mieux comprendre notre patrimoine multiculturel, responsabilité importante conférée par la Loi sur le multiculturalisme.

Les Archives nationales fournissent de l'information aux Canadiens par le truchement de fonds et de services qui répondent à des besoins et à des goûts variés. En 1994-1995, par exemple, plus de la moitié des demandes adressées à l'organisme par les chercheurs étaient des demandes de renseignements généalogiques. De plus, les préposés à la référence et les archivistes aident fréquemment à répondre à divers autres types de demandes de renseignement à répondre à divers autres types de demandes de renseignements concernant les études multiculturelles au

Le gouvernement du Canada remet aux Archives nationales d'importants documents qui présentent un grand intérêt pour nos diverses collectivités culturelles. La Division de la disposition des documents reçoit ces documents d'institutions dont les activités sont liées à des secteurs du multiculturalisme. Il s'agit notamment du ministère de la Justice (Projet de la justice applicable aux Autochtones), du ministère des Affaires indiennes et Nord canadien et du ministère du Patrimoine canadien (Programme de redressement pour les Canadiens japonais).

Les Archives nationales obtiennent aussi des documents privés qui ont un rapport avec notre histoire ethnoculturelle. Les écrits personnels d'un

Les Archives nationales ont enrichi leurs collections d'histoire ethnoculturelle canadienne en y ajoutant des documents non écrits. Ces acquisitions comprennent six entrevues d'histoire orale réalisées avec des Canadiens qui ont été missionnaires en Chine pendant longtemps durant les années 1960, ainsi que deux bandes sonores sur les célébrations du Millénaire chrétien polonais de sur les célébrations du Millénaire chrétien polonais de 31964, auxquelles beaucoup de Canadiens d'origine

éminent défenseur des droits des réfugiés et des immigrants, M. David Matas, sont l'une des acquisitions importantes de l'an dernier. En outre, sur d'autres acquisitions des études portant sur d'autres acquisitions de ce type sont pris fin au

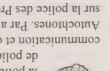
cours de l'année, y compris une étude sur les fonds d'archives des

polonaise ont assisté.

19

et aux différences culturelles. de sensibiliser tous les agents de police de la ville au rôle des Autochtones Le Secrétariat a également appuyé un projet mené à Winnipeg dans le but

de police. Ce comité encourage la création de voies de la police des Autochtones de l'Association canadienne des chefs To Le Secrétariat a continué d'accorder son soutien au Comité de



l'épanouissement personnel et l'autonomie. interculturelle, améliore les relations interraciales et favorise autochtones en matière de police, la politique facilite la compréhension Nations. Elaborée pour répondre aux besoins spéciaux des communautés administrations provinciales et territoriales ainsi qu'avec les Premières sur la police des Premières nations, en collaboration avec les Autochtones. Par ailleurs, le Secrétariat s'emploie à appliquer la politique communication et de consultation nationales entre la police et les

fait partie du Groupe de travail fédéral-provincial-territorial travail interministériel sur le multiculturalisme et la justice et a Au niveau fédéral, le Secrétariat a coprésidé le Groupe de

Autochtones. services correctionnels communautaires adaptés à la culture des et joué un rôle clé en appuyant l'élaboration de stratégies relatives aux part à l'Initiative fédérale en matière de justice applicable aux Autochtones sur le multiculturalisme et la justice. Il a également continué de prendre

Identité nationale et Affaires culturelles

multiculturel du pays. organismes aident à promouvoir et à préserver le riche patrimoine bilingue et du Canada et les diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et et à promouvoir notre patrimoine commun ainsi que le caractère multiculturel musées nationaux et le Musée des beaux-arts du Canada veillent à préserver réaliser des films, des émissions de télévision et des pièces de théâtre. Les richesse et la diversité culturelles du Canada et d'aider les Canadiens à l'industrie canadienne de la radiodiffusion, de promouvoir et protéger la Les institutions groupées sous cette rubrique ont pour mandat de réglementer

organismes autochtones, les organismes d'application de la loi, le corps des avocats et des magistrats et d'autres gouvernements.

En 1994-1995, le Solliciteur général du Canada a continué d'appuyer la Multicultural Orientation Service Association for Immigrant Communities (MOSAIC), qui élabore et évalue un programme de traitement pour hommes agresseurs, adapté à la culture des Canadiens d'origine indo-pakistanaise.

Le Secrétariat a contribué à de nombreuses activités conjointes de lutte contre les crimes haineux, notamment :



• il a organisé le premier atelier national sur la réponse policière au crime motivé par la haine;

- il a fourni des fonds à l'organisation B'Nai Brith pour qu'elle prépare une réponse légale à la conférence sur les crimes motivés par la haine;
- il a agi comme ressource pour le Collège de police de l'Ontario et l'Association canadienne des chefs de police.

Le Secrétariat a également participé au financement du Centre canadien pour les relations interraciales de la police.

A la suite des consultations menées l'an dernier sur le sujet, le conférence sur des questions interculturelles concernant le traitement des agresseurs. Parrainée par le British Columbia Institute on traitement des agresseurs.

traitement des agresseurs. Parrainée par le British Columbia Institute on Family Violence, organisme provincial de services communautaires, la conférence a examiné l'incidence sur les collectivités ethnoculturelles minoritaires des politiques de lutte contre la violence faite aux femmes. Les discussions ont notamment porté sur les facteurs dont il faut tenir compte pour adapter les politiques aux différences culturelles.

Le Solliciteur général a joué un rôle clé dans plusieurs projets d'élaboration de mécanismes visant à améliorer les relations entre la police et les Autochtones. Il a accordé un appui

financier au Halifax Community Police Worker Project, lequel a permis la création d'un programme de formation interculturelle et d'un modèle de liaison entre le service de police de Halifax et la communauté autochtone.

Les directeurs d'établissement et les directeurs de district sont chargés de promouvoir les objectifs de la politique. De plus, les commissaires de district de chaque région doivent prévenir les unités opérationnelles que le harcèlement racial et les comportements discriminatoires ne seront pas tolérés. Des comptes rendus du rendement des régions, eu égard au contenu de la directive, seront intégrés aux rapports annuels sur les initiatives liées à la Loi sur le multiculturalisme canadien.

SOLLICITEUR GÉNÉRAL DU CANADA

En 1994-1995, le Secrétariat du Solliciteur général du Canada a consulté de nombreux groupes ethnoculturels. Ces consultations ont contribué à l'élaboration de projets et de programmes de recherche en fournissant de l'information utile sur les expériences vécues par ces minorités et sur leur traitement au sein du système de justice.

Le Secrétariat a également continué de produire des rapports sur une vaste gamme de questions concernant la police des Premières Nations ainsi qu'un bulletin intitulé First Nations Policing Update. Cette publication tient ses lecteurs au courant des faits importants qui surviennent dans le domaine de la police des Autochtones.

Le Secrétariat a aussi produit plusieurs rapports sur les affaires correctionnelles autochtones qui font connaître les pratiques efficaces aux

Le Secrétariat du Solliciteur général du Canada a sidé des communautés, comme les Premières Nations de Hollow Water, au Manitoba, à mettre au point une approche holistique de la justice et de la guérison. Cette vaste étude examine des solutions de rechange aux méthodes accusatoires conventionnelles de règlement tivité à la détermination de la peine et au secteur correctionnel est fondamentale à cette approche, lactrectionnel est fondamentale à cette approche, la cette approche au secteur des la contraction de la partice de la fondamentale à la cette de la justice de la fondamentale de la justice réparatrice.

spécialistes et aux citoyens ordinaires, lesquels manifestent un intérêt tout spécial face à l'approche de la justice et des services correctionnels fondée sur la guérison. Ces rapports ont fait l'objet d'une vaste diffusion dans les communautés et les communautés et les

Afin que ses politiques soient conformes à la Loi sur le multiculturalisme canadien, le SCRS :

- ceme et supprime les obstables systémiques au recrutement, au perfectionnement et à l'avancement des membres des groupes minoritaires visibles;
- rassemble des données statistiques au moyen d'un programme interne de déclaration volontaire;
- fait appel aux connaissances linguistiques et culturelles d'employés d'origines diverses.

En outre, le Service est en train d'incorporer un volet de sensibilisation à la diversité dans beaucoup de modules de formation.

SERVICE CORRECTIONNEL CANADA

En 1994-1995, le Service correctionnel du Canada (SCC) a poursuivi ses efforts en vue d'avoir un effectif qui reflète la diversité de notre société et répond aux besoins de la population carcérale. Le SCC a tout mis en oeuvre pour faire en sorte que les groupes minoritaires visibles soient représentés au sein de ses effectifs et également répartis aux différents niveaux hièrarchiques.

En 1994-1995, deux importantes initiatives ont été entreprises dans le but de faire avancer la politique du multiculturalisme au sein du SCC.

Premièrement, un Prix du multiculturalisme a été institué pour favoriser la compréhension interculturelle et améliorer les relations interraciales au sein du Service. Le prix s'adresse aux employés du SCC et des gens collaborent avec celui-ci, de sorte qu'il peut être décerné à des gens ordinaires, par exemple des membres d'organisations de bénévoles, en reconnaissance de leur travail.

Deuxièmement, une directive du commissaire a créé les programmes des contrevenants ethnoculturels qui visent à établir les besoins et les intérêts culturels des contrevenants appartenant à des minorités visibles et à mettre en place des programmes et des services visant à répondre à ces besoins.

Une nouvelle stratégie de recrutement dans le domaine juridique permettra d'améliorer les méthodes et les procédures d'embauchage du Ministère, de sorte que celui-ci pourra refléter plus fidèlement la diversité ethnoculturelle du Canada. En outre, tout est raisonnablement mis en oeuvre pour que les jurys de présélection et de sélection représentent mieux la société canadienne.

En 1994-1995, les gestionnaires ont reçu un document leur rappelant leurs responsabilités lors des entrevues de recrutement ou d'autre nature, avec des membres de minorités ethnoculturelles. Ce livret comprend des informations sur le plan d'action du Ministère pour une répartition plus équitable des minorités ethnoculturelles au sein de son personnel.

Une étude du processus de sélection des jurés, axée sur la participation et la représentation des minorités, a été effectuée de concert avec le ministère du Procureur général de l'Ontario.

Un projet de deuxième phase sur le phénomène des bandes dans le système correctionnel de la Colombie-Britannique a été réalisé de concert avec le ministère du Procureur général de cette province.

SEKNICE CYNYDIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ

Le plan de gestion stratégique du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) témoigne de la détermination de cet organisme à rendre son effectif représentatif de la diversité ethnoculturelle du Canada. Un plan interne a été établi pour un programme de recrutement visant à faire en sorte que le SCRS reflète la diversité culturelle du Canada.

Le programme de recrutement d'agents de renseignement du SCRS nécessite l'établissement et le maintien de relations avec plusieurs groupes ethnoculturels minoritaires et associations d'Autochtones. Le SCRS cultive ces voies de communication pour inciter des membres de minorités à postuler des emplois au Service. Celui-ci répond aux besoins des groupes ethnoculturels de diverses manières. Entre autres choses, il publie son principal dépliant d'information en neuf langues, en plus du français et de l'anglais, pour diffusion au Canada.

- manque de documents d'information juridique grand public à l'intention des immigrantes susceptibles d'être victimes de violence de la part du conjoint;
- mécanismes de plainte et de recours en matière de discrimination raciale au Canada et à l'étranger (2 vol.);
- rapport des consultations ministérielles sur la mutilation génitale chez la femme;
- obstacles que rencontrent les nouveaux Canadiens qui veulent s'informer sur leurs droits dans la région métropolitaine de Vancouver;
- · enquête sur les activités haineuses.

Élaboration des politiques - Une recherche sur le multiculturalisme (comme le travail résumé ci-desaus) et la participation du Ministère au groupe de travail résumé ci-desaus) et la participation du Ministère au groupe de politique qui s'est traduite principalement par des changements législatifs ou la création de projets pilotes. Ces travaux ont touché notamment aux crimes haineux, aux besoins juridiques des femmes appartenant à des groupes ethnoculturells, au libelle blasphématoire, aux communautés ethnoculturelles face aux bandes criminelles, et aux services d'interprétation.

Élaboration de programmes - La recherche sur les programmes de vulgarisation et d'information juridiques, qui visent à répondre à des besoins juridiques des femmes de groupes ethnoculturels. Un livret, Abuse is Wrong in Any utilisée, a été produit de concert avec des groupes ethnoculturels et des groupes communautaires de tout le Canada. En complément, on travaille à la production d'un guide à l'intention des intermédiaires qui ont affaire à des immigrantes susceptibles d'avoir été victimes d'abus.

Examen des politiques - La recherche a également influencé le Groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur les relations multiculturelles et raciales dans le système de justice. Ce groupe examine les politiques relatives au système de justice face aux minorités ethnoculturelles et fait des recommandations.

En 1994-1995, un cours sur la gestion de la diversité a été offert aux

Le sous-ministre de la Justice, M. George Thomson, s'estime responsable de faire en sorte que les principes de la politique du multiculturalisme soient compris par les employés de tous les niveaux et reflétés dans le prochain plan opérationnel.

gestionnaires de la Justice, dans le cadre du programme permanent de formation des cadres. Ce cours, qui a été donné quatre fois au cours de l'exercice, est obligatoire pour les gestionnaires.

La modification ou l'adoption de programmes et de politiques ont souvent des conséquences chez des groupes donnés de Canadiens, dont les minorités ethnoculturelles. Lorsque cela risque d'arriver, le ministère de la Justice aime intervenir dès l'étape du développement afin d'identifier les groupes susceptibles d'être touchés.

En 1994-1995, plusieurs mécanismes ont été utilisés pour consulter des gens et des organisations intéressés par le travail du Ministère par des enquêtes et des groupes de réflexion, des comités consultatifs, des organisations communautaires, des groupes interministériels, des groupes intergouvernementaux et des réseaux communautaires.

Au cours de l'exercice, le Ministère a organisé des consultations et invité des praticiens experts et des représentants de collectivités ethnoculturelles, afin d'obtenir leurs avis, dont il a tenu compte pour l'élaboration de politiques. La Direction des communications et de la consultation a une liste informatisée d'intervenants qui reflète bien la diversité ethnoculturelle du Canada.

Le Ministère a effectué un certain nombre d'études, sur le multiculturalisme et la justice, qui vont vraisemblablement influer sur la politique et les programmes. Ce travail a comporté l'examen de documentation, la production de documents de travail, la publication d'articles et la production de rapports techniques et autres sur différents sujets, par exemple:

examen des sujets intéressant des groupes ethnoculturels et le système judiciaire canadien;

des politiques, conseille les gestionnaires opérationnels quant à la mise en oeuvre de mesures relatives aux questions touchant les minorités et voit à ce que les pratiques de gestion du personnel de la GRC répondent aux besoins des membres, des employés et des communautés appartenant à des minorités.

En 1994-1995 le commissaire de la GRC a participé au premier dîner

La Division « E », en Colombie-Britannique, a annoncé une occasion unique pour des étudiants issus des minorités visibles de prendre part à un programme d'emplois d'été, lequel avait été éliminé à cause de fonds in-suffisants. Elle a offert d'embaucher ces étudiants s'ils réussissaient à trouver des commanditaires disposés à verser 6 500 \$. Cet argent servirait à payer les étudiants, et une petite fraction couvrirait les coûts de formation de la GRC. Le programme a connu un franc succès : une soixante d'étudiants y ont participé, et un temple sikh a parrainé à lui seul 30 étudiants.

organise par l'Association of Black Law Enforcers (ABLE) à Toronto et a contribue à une bourse visant à aider des étudiants noirs à pourbostsecondaires. La postsecondaires. La ment des membres des ment des membres des minorités visibles pour qu'ils participent pour qu'ils participent

à des conférences sur la diversité qui les aident à créer des réseaux avec des membres de minorités visibles au sein d'autres organismes.

WINIZLEBE DE TY INZLICE

Le ministère de la Justice met en pratique la politique du multiculturalisme au moyen de recherches qui influent sur les lois, les politiques et les programmes, les politiques et les pratiques d'embauchage, de formation et de promotion, les vecteurs de communications ainsi que les consultations et les nominations judiciaires.

Le Comité consultatif du commissaire de la GRC sur les minorités visibles et le Comité consultatif national des Autochtones ont continué d'organiser des rencontres entre,

m C

d'une part, des dirigeants et des représentants de minorités visibles et de collectivités autochtones et, d'autre part, le commissaire et des membres de

On a planifié et organisé l'opération « Show and Tell » pour présenter à de jeunes Noirs néo-écossais 30 gendarmes de la GRC noirs de la province ou y travaillant. D'une durée de quatre jours et s'inscrivant dans le cadre de la semaine des carrières, l'activité s'est déroulée dans des écoles de la province et visait s'est déroulée dans des écoles de la province et visait à souligner à quel point la GRC fait partie intégrante des communautés qu'elle sert.

la haute direction.
Ces comités contribuent à l'élaboration
de politiques, de pratiques et de systèmes
visant a resserrer les
liens entre la GRC et
les communautés
on l'a également
on l'a également
constaté l'an dernier,

chaque division et chaque détachement de la GRC disposent de comités au niveaux provincial et municipal qui favorisent la participation de la collectivité. La GRC a également mené des consultations communautaires au moyen de plusieurs tribunes directes, dont un forum public favorisant le dialogue avec la base, organisé avant la tenue des réunions du Comité consultatif sur les minorités visibles.

La formation à tous les niveaux de la GRC a été révisée en profondeur, ce qui a conduit à l'inclusion courante de modules de formation sur la diversité, le multiculturalisme et les relations interraciales.

De plus, étant donné sa détermination à refléter les communautés qu'elle sert dans la composition de ses rangs, la GRC axe ses efforts de recrutement sur les membres des minorités visibles. En 1994-1995, 24,7 p. 100 des 174 cadets diplômés de l'École de la GRC à Regina (Saskatchewan) se sont déclarés membres de minorités visibles. On s'attend à ce que l'image et la mentalité changent au sein de la GRC en raison de la priorité qu'elle accorde au recrutement de candidats issus de groupes minoritaires.

La Sous-direction des langues officielles et de la gestion de la diversité est la nouvelle entité de la Direction du personnel qui s'occupe de la réponse globale de la GRC à la diversité de la population canadienne. Elle élabore

relations avec des délinquants de toutes les cultures. commissaires ont indiqué que l'expérience les avait aidés dans leurs organisées pour les délinquants autochtones. Comme l'an dernier, certains commissaires ont déclaré avoir tiré profit des audiences avec l'aide d'aînés la prise de décisions en matière de mise en liberté sous condition, les

racisme et la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones. Tous les bureaux de la CNLC ont souligné la Semaine de lutte contre le

d'audience et agent d'examen des cas en juillet 1994. durée déterminée a accepté un emploi à temps plein comme greffier autochtone stagiaire qui occupait un poste d'agent d'examen des cas d'une ministère pour accroître ses connaissances en informatique. Un employé employé autochtone à accepter une affectation d'un an dans un autre Dans le domaine de la formation externe, la CNLC a encouragé un

CENDARMERIE ROYALE DU CANADA

coeur des activités quotidiennes de la GRC. démontre de plus en plus à quel point la question de la diversité se situe au Canada (GRC). Le matériel de communication, tant interne qu'externe, importante du mode de fonctionnement de la Gendarmerie royale du concept de la police communautaire, ce qui a entraîné une modification A la suite d'un changement d'orientation générale, on a mis l'accent sur le

à la haute direction des recommandations et des plans de mise en oeuvre diversité. En 1996, les résultats déboucheront sur un rapport qui présentera mesures qu'elle pourrait prendre pour aborder des questions touchant la pendant l'exercice 1994-1995 pour aider la GRC à déterminer les nouvelles entre autres de membres des minorités visibles, ont été mis sur pied A l'échelle nationale, toute une série de groupes de discussion, composés

précis.

The Rights Path est un livret d'information sur les questions de droits de la personne intéressant particulièrement les Autochtones du Manitoba. Ce document a été coproduit par la lanitoba Association of Friendship Centres et le Social Planning Council

Manitoba Association of Friendship Centres et le Social Planning Council of Winnipeg. Le Conseil national des Canadiens chinois a été consulté pour la réalisation de la vidéo en cantonnais.

La Commission a installé un menu sur les droits de la personne sur le Réseau électronique scolaire, de concert avec trois organismes provinciaux de défense des droits de la personne.

Ce site Internet est unitative informatique d'Industrie Canada visant à faire en sorte que les élèves et étudiants de tout le Canada aient accès à du matériel éducatif. Le menu sur les droits de la personne comprend des informations sur les questions intéressant les membres de groupes minoritaires visibles.

COMMISSION NATIONALE DES LIBÉRATIONS CONDITIONNELLES

La Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC) a organisé des ateliers et des séances de formation sur tout un éventail de questions concernant les membres des minorités visibles, en particulier les Autochtones. Le personnel a également eu l'occasion d'assister à des présentations vidéo spéciales tout au long de l'exercice 1994-1995 dans les bureaux de la CNLC au pays.

Le Bureau régional des Prairies a été très actif en organisant toute une gamme d'activités de formation, allant des ateliers portant sur des questions relatives aux Autochtones aux séances de formation sur des sujets particuliers, tels que les effets sur le comportement du syndrome d'alcoolisme foetal, l'utilisation rituelle et la signification du tabac, les pavillons de ressourcement pour délinquantes, la cérémonie du calumet et des exposés spéciaux présentés par des spécialistes sur les délinquants autochtones. Certaines de ces séances étaient animées par des aînés autochtones.

La formation interculturelle dispensée aux membres de la CNLC a contribué à leur faire comprendre certains des besoins spéciaux des délinquants issus d'un groupe ethnoculturel minoritaire. Pour ce qui est de

fondée sur la couleur ou l'origine ethnique. Elle effectue des recherches sur les questions multiculturelles; ses employés reçoivent une formation sur la diversité.

Une importante composante du travail de la Commission consiste à informer les Canadiens sur les droits de la personne et la place de ces derniers dans la diversité ethnoculturelle canadienne. Ce travail est fréquemment accompli par le président, le vice-président, les cadres supérieurs et le personnel de la Commission, au cours de conférences, de manifestations communautaires et de réunions avec des groupes représentant nos collectivités ethnoculturelles. La réorganisation du volet d'instruction des plaintes a élargi le rôle que joue la Commission dans les d'instruction des plaintes a élargi le rôle que joue la Commission dans les domaines de l'action directe, de l'éducation et de la promotion des droits de la personne auprès de ses employés dans ses six bureaux régionaux.

Le président et la haute direction dialoguent avec les organisations et hes ethnoculturelles, les groupes de défense des droits de la personne et les employeurs, sur des sujets d'intérêt commun. Des contacts réguliers sont maintenus avec ces groupes, dans le cadre de réunions convoquées par parties.

La Commission tire profit des compétences linguistiques et des connaissances culturelles de ses employés pour interpréter la correspondance, mieux comprendre certaines journées culturelles et communiquer avec des membres d'organisations communautaires. Par exemple, lors du lancement d'une vidéo sur les droits de la personne produite en cantonnais, au cours d'une réception organisée par la branche d'Ortawa du Conseil national des canadiens chinois, le directeur de l'équité en matière d'emploi de la Commission s'est adressé à l'auditoire en cantonnais.

Les fiches d'information de la Commission sur les droits de la personne sont offertes en 34 langues. Ces documents sont disponibles à l'administration centrale, dans les bureaux régionaux, auprès des organisations ethnoculturelles et des organismes de services aux immigrants. Des communiqués de presse sont régulièrement transmis aux médias des communautés ethnoculturelles.

- e eystème de justice devrait être accessible et sensible à tous les Canadiens;
- le changement devrait permettre à tous les Canadiens d'avoir confiance dans le système de justice et d'en être fiers;
- les principes de la Charte canadienne des droits et libertés et de la Loi sur le multiculturalisme canadien devraient être appliqués; et
- des initiatives visant à rendre le système judiciaire et juridique plus universel devraient faire valoir le rôle positif du gouvernement dans la société;
- les efforts vers une pleine intégration devraient favoriser et bonifier l'identité canadienne.

La plupart des réalisations importantes dans le secteur de la justice et des affaires juridiques en 1993-1994 ont été conçues, dirigées et financées conjointement. Le gouvernement s'est engagé à recourir à une approche multidisciplinaire coordonnée étant donné la complexité des problèmes, qui ne peuvent être réglés efficacement que grâce à des efforts concertés. Même s'ils sont énumérés séparément, les organismes de justice suivants travaillent a'ils sont énumérés séparément, les organismes de justice suivants travaillent dans un esprit de partenariat, chacun contribuant, dans son propre secteur d'expertise, aux questions à l'étude.

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

La Commission canadienne des droits de la personne a adopté une politique multiculturelle qu'elle a diffusée à tous les employés et qui fait maintenant

Tous les employés de la Commission ont reçu une trousse d'information comportant, de matériel pour la lutte contre le racisme, de l'information sur les organisations ethnoculturelles canadiennes et une liste de lectues recommandées sur le racisme et la discremination raciale.

partie de la trousse d'orientation que reçoit chaque nouvel employé. Tous les gestionnaires de la Commission répondent au secrétaire général de l'application de la politique dans leur secteur.

La Commission instruit les plaintes de discrimination

ses clients du monde entier. La SEE a dressé une liste informatisée des employés qui possèdent des compétences linguistiques particulières et auxquels elle fait appel au besoin.

TRIBUNAL CANADIEN DU COMMERCE INTERNATIONAL

Le Tribunal canadien du commerce international estime que ses progrès modestes dans la mise en oeuvre de la Loi sur le multiculturalisme canadien tient à ses contacts limités avec le public canadien ainsi qu'à sa petite taille (97 employés).

L'agence a cependant noté pour cette année que la sensibilité interculturelle et la connaissance des langues étrangères de certains de ses employés s'est avérée un avantage d'affaire important pour l'organisme. Ainsi les échanges avec les corporations mexicaines se déroulent fréquemment en échanges avec les corporations mexicaines se déroulent fréquemment en

espagnol.

Justice et affaires juridiques

Les ministères groupés sous cette rubrique ont pour rôle d'administrer et d'appliquer les lois du Canada, d'assurer le bon fonctionnement du système judiciaire et de protéger les Canadiens contre les activités criminelles.

Le gouvernement du Canada a pris l'engagement de voir à ce que toutes les personnes aient droit à la même protection et aux mêmes avantages de la loi, indépendamment de l'origine nationale ou ethnique, la couleur ou la religion. Toutefois, des recherches et des commissions d'enquête ont démontré clairement qu'il y a encore des traitements injustes et inégaux dans le système de justice (les systèmes judiciaire, juridique et policier). Le racisme et la discrimination systèmique ne sont que quelques-uns des obstacles qui et la discrimination systèmique ne sont que quelques-uns des obstacles qui empêchent certains Canadiens de participer pleinement à la société.

Par conséquent, des réformes institutionnelles s'imposent afin de tenir vraiment compte de la réalité multiculturelle du Canada dans ce secteur vital d'activité humaine. Ces modifications devraient respecter les principes

suivants:

Le MDN tient des consultations avec différents groupes à des fins diverses. Au cours de l'élaboration et des examens de la politique du Ministère, on a consulté des particuliers et des groupes représentant les collectivités ethnoculturelles. Des universitaires et des professionnels spécialisés dans l'analyse de questions de stratégie régionale comportant une composante culturelle substantielle sont invités à tenir des séminaires à l'intention du personnel du MDN. On consulte aussi, directement ou dans le cadre de comités interministériels, les ministères qui comptent des spécialistes de la compréhension culturelle.

Le personnel du MDM tient des rencontres régulières avec des organismes des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles. Ainsi, le bureau de Halifax a des rapports bien établis avec les organisations noires, et annonce les postes qu'il a à offrir dans leurs médias.

SOCIĘLĘ ŁONK L'EXPANSION DES EXPORTATIONS

La Société pour l'expansion des exportations (SEE) appuie les exportations canadiennes en fournissant de l'assurance aux entreprises canadiennes et du

Récemment, les opérations internes de la SEE ont été examinées en profondeur dans le but d'améliorer le service. Il a été conclu que les relations interculturelles jouent un rôle très important pour l'atteinte de ses objectifs.

financement à leurs clients dans plus de 130 pays. Elle fait observer que la réussite de son travail dépend souvent de sa capacité de fournir ses services à une clien-tèle très diversifiée, du point de vue culturel.

La SEE recrute des candidats dont les antécédents ethnoculturels sont susceptibles de contribuer à sa réussite. Soucieuse d'atteindre ses objectifs, par le truchement d'un personnel diversifié, la SEE n'en est pas moins consciente de son devoir de répondre aux besoins particuliers de ses employés; par exemple, elle accorde des congés spéciaux pour la célébration de fêtes religieuses.

Les compétences linguistiques et les connaissances culturelles des employés de la SEE sont fréquemment mises à contribution dans les rapports qu'elle entretient en 31 langues, outre le français et l'anglais, avec

VELVIKES ĘLKYNCĘKES EL DU COMMERCE INTERNATIONAL

culturelles, tant à l'étranger qu'au pays. sont formés afin qu'ils soient pleinement conscients des dimensions exposé à la présence de la diversité. En conséquence, ses fonctionnaires représentant du Canada hors frontières, le Ministère est constamment l'interne sa propre politique de multiculturalisme. En sa qualité de pleinement conscient de ses responsabilités bien qu'il n'ait pas adopté à Le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international est

recueillir des données pertinentes à leur travail. tant formelles qu'informelles avec des groupes ethnoculturels afin de Plusieurs divisions du Ministère organisent régulièrement des consultations

leur maîtrise de langues autres que le français et l'anglais. carrière. Le ministère a d'ailleurs recruté l'an dernier des candidats pour maîtrise des langues non officielles, un atout susceptible d'influer sur leur avec d'autres nations. Les employés sont invités à faire connaître leur internationale ainsi que dans la promotion de nos activités commerciales l'atteinte de ses objectifs en matière de représentation sur la scène Le Ministère recrute activement des canadiens susceptibles de contribuer à

des nominations au Service extérieur. appartenant à la catégorie des minorités visibles constituent 17.9 p. 100 étaient annoncés dans les média ethnoculturelles. Les personnes en 1994-1995, les avis de concours pour la catégorie du Service extérieur promotion. Malgré les importantes restrictions au recrutement du ministère ainsi que pour les personnes qui siègent sur les comités de sélection et de spécialement organisés à l'intention des agents de ressources humaines Des ateliers de sensibilisation aux relations interculturelles sont

DĘŁENZE NYLIONYTE

dispensées aux gestionnaires et aux employés. ethnoculturelle. Des séances de sensibilisation interculturelle sont aussi formation à la gestion de la diversité, lequel englobe la diversité la Défense nationale (MDN) comprennent maintenant un volet de Les cours et ateliers de gestion destinés au personnel civil du ministère de

Le service des opérations et des initiatives spéciales de la Société a consenti aux deux projets des prêts sans intérêt d'un montant maximal de 75 000 \$ pour le travail de planification et de développement préalable à la construction. Outre ces crédits de démarrage, le service fournit de l'expertise en matière d'approbation et de construction des bâtiments. Des groupes établis dotés d'une certaine crédibilité - habituellement ceux qui possèdent le terrain et qui ont levé des fonds pour faire construire le bâtiment - peuvent solliciter une assurance hypothécaire, des conseils d'experts gratuits et des prêts sans intérêt.

En 1994-1995, le Groupe consultatif sur les minorités visibles (GCMV) a passé en revue la totalité des politiques et des formalités de la SCHL et formulé des observations à leur sujet. Il s'est ainsi penché entre autres sur les politiques en matière de congé, les politiques du programme de bourses de recherches, les lignes directrices et les marches à suivre relatives à l'équité en matière d'emploi et les règles concernant l'élection des membres des groupes consultatifs. Il a également instauré un «système de compagnonnage» dans la région de la Colombie-Britannique et du Yukon qui permettra d'offrir une side personnelle aux employés néo-canadiens et de leur faire mieux comprendre les rouages de l'organisation.

Certains bureaux et divisions de la SCHL tiennent à jour des listes d'employés allophones. Le bureau des relations internationales fait appel à eux pour traduire des documents ou fournir des services d'interprétation lors de réunions avec des délégations étrangères.

La SCHL invite ses gestionnaires à prendre conscience de la représentation des minorités visibles dans leur secteur de responsabilité et à réparer toute injustice en s'employant à accroître la représentation et la répartition des membres de ces minorités jusqu'à ce qu'elles correspondent à leur proportion dans la population.

Commerce international, politique étrangère et Politique de défense

Les ministères groupés sous cette rubrique ont pour rôle de promouvoir les intérêts du Canada à l'étranger, de défendre la souveraineté nationale et de fournir une aide aux pays en développement.

- le fait que les Canadiens aient largement accès à la propriété et que les possibilités d'accession à la propriété soient meilleures ici qu'à l'étranger plaît aux immigrants;
- les immigrants ont besoin d'aide pour comprendre les aspects juridiques et autres de l'achat d'une propriété;
- les immigrants qui veulent acheter peuvent compter sur l'aide de leur communauté.

À la suite de cette consultation, la SCHL a commencé à modifier les renseignements qu'elle fournit aux immigrants afin de répondre à ces besoins. De plus, les renseignements qu'elle communiquera aux médias et aux bulletins des groupes

Pour s'assurer que ses politiques répondent aux besoins d'une société diversifiée, la SCHL a tenu en 1994-1995 des consultations auprès de groupes pes d'intérêts nationaux. Priés de préciser leurs besoins en matière de logement, les groupes ethnoculturels ont exposé leur point de vueet leurs attentes à l'égard de la SCHL à des consultants de l'extérieur et dans le cadre de sondages d'opinion publique et de débats.

remaniée de manière à mettre l'accent sur les problèmes concernant l'accès au logement, la rénovation et l'amélio-ration de la qualité des maisons.

ethnoculturels a été

En 1994-1995, la SCHL a joué un rôle important

projets d'habitation à loyer modique; certains de ces projets ont été montés et financés par des groupes ethnoculturels. C'est le cas, par exemple, du Sudbury Finnish Rest Home, une résidence pour personnes âgées de 16 unités financée par la communauté finlandaise de cette ville ontarienne, et de la Chinese Mennonite Home, une autre résidence pour personnes âgées de la Sz unités, dont le financement a été assuré par la Chinese Mennonite Association de Vancouver.

Le Centre canadien du partenariat public-privé dans l'habitation a fourni une assurance hypothécaire pour chacun de ces projets. Le Centre, à vocation non lucrative, est un prolongement de la SCHL et existe depuis quatre ans. Depuis sa création, le nombre de projets de partenariat augmente régulièrement.

particulièrement sur les liens qui existent entre le logement, les quartiers et les réseaux sociaux de groupes d'immigrants. Elle comporte une analyse de l'importance des réseaux de parents et d'amis dans la recherche d'un premier logement et de résidences subséquentes. On se demande également si des enclaves ethnoculturelles ne sont pas en train de remplacer les quartiers des centres-villes. Les résultats seront publiés en juin 1996.

- Un profil de la situation des familles d'immigrants en ce qui touche le logement. Il a été établi avec la collaboration de Statistique Canada dans le contexte de l'Année de la famille, en 1994.
- « An Analysis of the Spatial Evolution of Port Alberni's Origin
 Communities: 1956-1991 », par un boursier de 1994-1995 de la SCHL.
 Cette étude traite de l'évolution des communautés chinoise et indienne
 (Indes orientales) de cette ville côtière de la Colombie-Britannique.
 (Sept autres boursiers ont effectué des recherches sur des questions liées au multiculturalisme.)

• La collaboration de la SCHL avec différents ministères fédéraux a porté essentiellement sur des stratégies de lutte contre la violence familiale. Certains des volets de ces stratégies concernent les besoins des communautés ethnoculturelles.



orientations de la SCHL,

D'autres études ont été consacrées à des questions telles que le logement et l'immigration, la consommation de logements par les méo-canadiens et les questions de logement revêtant de l'importance pour les minorités et hutures auront sans doute des répercussions sur les futures et hutures auroutintelles. Toutes auront sans doute des répercussions sur les futures et hutures aux par les futures et not et les futures et les f

Les outils de communication et autres produits de la SCHL sont couramment mis à l'essai par des groupes de consultation comprenant des membres des communautés ethnoculturelles. La Société a également recours à ce genre de consultation pour élaborer sa stratégie de marketing. Les points suivants sont ressortis d'une consultation menée en 1994-1995 en vue de déterminer les besoins particuliers des néo-Canadiens en milieu urbain:

• la plus grande difficulté consiste à obtenir une première habitation;

Lorsqu'il a énoncé sa position sur les services communautaires de soins aux asnés, le Conseil consultatif national sur le troisième âge a recommandé que « les gouvernements fédéral et provinciaux-territoriaux fournissent un appui et une formation aux bénévoles et aux associations bénévoles qui aident les aînés à avoir plus facilement accès à des services de santé communautaire et à des services sociaux adaptés aux différences communautaire et à des services sociaux adaptés aux différences culturelles ».

La Direction de la recherche et des politiques des programmes a aidé à lancer le projet Metropolis, qui permettra d'établir des centres d'excellence pour la recherche sur l'immigration et



l'intégration. Les centres assurent l'administration, la coordination, la promotion et la dissémination de la recherche pluridisciplinaire canadienne en matière d'immigration et d'intégration. Cette recherche aidera les institutions publiques et privées à élaborer des stratégies efficaces pour gérer l'immigration et faire des immigrants des membres de la société à part entière. La contribution de Santé Canada à ce projet, qui a été piloté par Citoyenneté et Immigration Canada et le Conseil de recherches en sciences humaines, est le Programme de recherche et de développement en matière de santé, un élément essentiel des centres.

D'autres ministères et organismes fédéraux participent également au projet, dont le ministère du Patrimoine canadien, Condition féminine Canada et la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Metropolis entraînera aussi la collaboration de pays européens ayant une vaste expérience des immigrants, notamment l'Allemagne, la Suède et l'Italie.

SOCIÈTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) mène de nombreuses études pour évaluer les besoins de ses marchés. Ces études influent habituellement sur le contenu de ses politiques et programmes. En 1994-1995, plusieurs d'entre elles ont porté sur les collectivités ethnoculturelles, qui constituent l'un de ses marchés importants. Voici quelques exemples:

• Une étude visant à déterminer si l'expérience des immigrants est différente de celle des Canadiens de naissance. Elle a porté sur la question du logement des immigrants à Montréal et à Toronto, et plus

L'étude a révélé que le nombre de cours, de séminaires et de projets thématiques liés à la prestation de soins de santé à différentes cultures augmentait constamment, mais pas assez pour suivre le rythme d'accroissement du nombre et de la diversité des immigrants et des réfugiés.

La Direction de la santé de la population a financé la production d'un rapport intitulé Weaving the Threads of Nobody's Perfect: Culturally Sensitive Training, dont la

réalisation a été confiée à une firme par le Bureau régional de la promotion et des programmes de la santé de l'Alberta. Le rapport décrivait les processus, stratégies et approches qui aident à dispenser la formation offerte dans le cadre du programme Va personne de parfait d'une manière respectueuse des différences culturelles.

Deux projets de promotion de la santé profiteront particulièrement aux communautés multiculturelles :

- le guide que prépare la Société canadienne de pédiatrie, intitulé Guide for Health Care Providers for the Care of Immigrant Children, including International Adoptees;
- un projet des services de santé publique, Capital Health Authority (Edmonton, Alberta) Culturally Responsive Perinatal Care and Family Support Program: A Community Development Approach. Ce projet vise à former des membres de cinq communautés ethnoculturelles pour qu'ils deviennent des promoteurs de santé communautaire spécialisés en santé périnatale et en soutien aux parents.

En 1994-1995, la Direction de la santé de la population a également conçu le programme Nouveaux horizons : Partenaires des aînés. La priorité est de soutenir particulièrement les aînés « à risque » et de prévenir les situations « à risque » de sorte que les aînés vulnérables puissent rester autonomes le plus longtemps possible. Les aînés des minorités ethnoculturelles font partie du groupe « à risque », puisque la langue et la culture peuvent constituer des obstacles à l'autonomie et à l'intégration complète dans la société. Ce programme a consenti des contributions financières à 51 projets qui profitent aux aînés des communautés ethnoculturelles.

figurent parmi les groupes retenus aux fins de recrutement. veut que les groupes visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi recruter parmi les groupes sous-représentés. L'un des principes énoncés exemple, on y déclare que le Ministère, lorsqu'il embauche à l'ex-terne, doit sources humaines, axées sur l'excellence en gestion dans ce domaine. Par

distribution des rôles. dans la mise à l'essai et le ciblage, et de créativité dans l'exécution et la respecter la diversité culturelle canadienne, en faisant montre de précision Dans toutes ses communications externes, Santé Canada s'efforce de

promouvoir la santé et de mieux prévenir la maladie. deux ordres de gouvernement et avec le secteur privé en vue de mieux Santé Canada établit de nombreux partenariats avec des organisations des

mis en oeuvre le programme ministériel de perfectionnement La Direction générale de la protection de la santé a élaboré et

des cadres,

on incite tous les employés à y participer.

de cours ont été offerts dans toutes les régions, et

aux questions de diversité. Beaucoup d'ateliers et

des cours de sensibilisation aux autres ethnies et

Santé Canada administre à l'échelle du ministère

la fonction publique et le avec la Commission de cadre d'un partenariat compétences. Dans le tion à accroître leurs de l'équipe de la direcqui aidera les membres

minorités visibles. perfectionnement en y inscrivant cinq autres participants, membres de d'innnovation des mesures spéciales pour compléter ce programme de Secrétariat du Conseil du Trésor, elle a obtenu une aide du Fonds

familiale - Quelques directives découlant de l'expérience intitulé Programmes de sciences de la santé et violence La Direction des systèmes pour la santé a rédigé un rapport

de lutte contre la violence familiale du gouvernement fédéral. abordent les questions de violence familiale, s'inscrivaient dans l'Initiative examen des programmes d'études des collèges communautaires qui violence familiale et à réagir en conséquence. Le rapport, ainsi qu'un santé, qui a pour but d'aider ces derniers à reconnaître les problèmes de rapport fait partie d'une étude sur la formation des professionnels de la multiculturelle, pour le compte de la Division de la santé mentale. Ce

En mars 1993, le gouvernement fédéral a réactivé un groupe de travail interministériel sur la mutilation des organes génitaux féminins, présidé par le Bureau pour la santé des femmes, de Santé Canada. Le groupe travaille avec les collectivités culturelles touchées; il s'efforce de les informer et de les éduquer sur ce que prévoit la législation canadienne à ce sujet, dans le but ultime de prévenir la pratique de la mutilation au Canada. De concert avec des membres de ces collectivités, le groupe organise des ateliers sur avec des membres de ces collectivités, le groupe organise des ateliers sur les lois en vigueur et les conséquences nocives de la mutilation pour la santé de la femme. Le Code criminel du Canada fait actuellement l'objet d'une modification visant à interdire expressément une telle pratique dans le pays.

L'efficacité des services dépend souvent des consultations tenues au préalable, car celles-ci aident à déterminer quels sont les besoins à combler sur le plan de la santé et comment y répondre. Le personnel de la Direction générale de la protection de la santé a souvent besoin de compétences linguistiques et multiculturelles particulières pour communiquer avec les collectivités ethniques à l'occasion de séances de consultation publique, d'ateliers et d'autres tribunes.

Dans certains cas, le Ministère encourage la réalisation d'études et d'initiatives portant sur les soins de santé, grâce auxquelles certains de ses bureaux pourront passer de la consultation à l'action. Ainsi, cinq projets pilotes sur le cancer du sein sont en cours dans diverses régions : à l'Île-du-Prince-Édouard, à Montréal, à Toronto, à Calgary et à Vancouver. Les besoins des Autochtones et des divers groupes ethnoculturels ont déjà été pris en compte lors de la mise au point et de la conception des activités d'information. Toutefois, étant donné son rôle d'aide technique et d'expert auprès du comité directeur du Réseau canadien du cancer du sein, Santé auprès du comité directeur du Réseau canadien du cancer du sein, Santé concourage maintenant le groupe à recruter des membres des collectivités ethnoculturelles et à les inclure dans toutes ses activités.

Selon les Lignes directrices en matière de ressources humaines de Santé Canada: « Il faut sensibiliser les employés de tous niveaux aux questions soulevées par la diversité croissante de l'effectif ministériel. L'équité et l'absence de discrimination doivent être des préocculabsence de discrimination doivent être des préocculabsence de discrimination des gestionnaires et des spécialistes en communication.»

Le sous-ministre adjoint de la Direction générale de la protection de la santé a élaboré des lignes directrices en matière de res-

SANTÉ CANADA

Santé Canada continue à déployer des efforts pour refléter la diversité de la population canadienne, dans son effectif comme dans ses services. Son application de la Loi sur le multiculturalisme canadien en 1994-1995 illustre bien ce qu'une institution fédérale peut faire pour respecter les besoins de tous les Canadiens.

Lorsque les gestionnaires s'interrogent sur la meilleure façon de servir la population canadienne, ils explorent plusieurs modèles de prestation de services; tous sont attentifs à la diversité culturelle. Notamment, le service est fourni au besoin dans des langues autres que les langues officielles. Si, dans les hôpitaux, les postes de soins infirmiers et les centres de santé administrés par la Direction générale des services médicaux, des obstacles

Chaque programme de Santé Canada s'adresse à un groupe culturel en particulier ou inclut des activités multiculturelles parmi ses priorités de service.

linguistiques gênent la communication, on fait appel à des traducteurs dans le domaine médical. Dans le traitement des Autochtones, on appuie activement le concept autochtone de santé holistique;

autant que possible, les soins sont dispensés à titre de complément aux méthodes de guérison propres aux cultures autochtones.

Ainsi, pour améliorer les services offerts dans le cadre du Programme d'aide postnatale aux parents, on a traduit en 13 autres langues le questionnaire et les fiches de renseignement destinés aux parents. De parents Y'a personne de parfait a été traduite en quatre langues non officielles, en collaboration avec le Conseil de la famille de Colombie-Britannique.

Un autre projet, où la prestation de services occupe une place importante, mérite d'être mentionné ici. Il s'agit des travaux en cours sur la mutilation des organes génitaux de la femme, pratique condamnée comme forme de violence envers les filles et les femmes et comme violation du droit fondamental des femmes à l'intégrité corporelle. La question soulève un intérêt croissant chez le public, car il y a de plus en plus d'immigrants en provenance des pays où cette pratique est monnaie courante.

Le Ministère a besoin de personnes connaissant des langues non officielles pour des services de traduction et d'interprétation, des réunions internationales, l'élaboration de politiques, des consultations et la prestation de services. Par exemple, des employés qui ont affaire au public ont souvent besoin de connaissances linguistiques particulières ou d'être spécialement éveillées à différentes réalités culturelles, pour réaliser les programmes efficacement. Des personnes compétentes appartenant à des groupes minoritaires sont embauchées par le Ministère pour fournir des services dans ces langues non officielles. De plus :

- la correspondance adressée à de nombreux clients est souvent bilingue (c'est-à-dire une langue officielle et la langue choisie par le client);
- dans la région du Québec, on a récemment lancé une campagne de formation destinée à identifier et à recruter de nouveaux employés des différentes collectivités culturelles;
- les clients du groupe des Opérations internationales sont servis par une équipe d'arbitres dont les compétences en langues étrangères ont été éprouvées.

Souvent, les chercheurs de DRHC doivent posséder des compétences linguistiques et être sensibilisés aux diverses cultures. Ces employés sont chargés d'étudier des modèles novateurs de sécurité sociale et de rencontrer des représentants de pays où certains de ces modèles ont été élaborés.

En 1994-1995, DRHC s'est efforcé de rendre les services de l'Assurance-chômage plus conviviaux. Il a notamment révisé le libellé des formules, des lettres-types et des messages enregistrés, afin de les simplifier. Le personnel chargé de l'Assurance-chômage a suivi des cours de sensibilisation et tous les employés affectés à la réception et aux renseignements suivent désormais des cours en relations interculturelles.

Le Fonds d'investissement des ressources humaines a financé la préparation d'une trousse éducative destinée à sensibiliser les employés de première ligne aux besoins des membres de groupes minoritaires visibles et aux méthodes à utiliser pour exécuter équitablement les programmes de DRHC.

Les capacités multilingues des employés du Conseil sont fréquemment mises à contribution lorsqu'il s'agit de répondre au courrier ou d'aider le CRSHC à participer à certaines réunions internationales.

CONSEIT DE KECHEKCHES WEDICYTES DU CANADA

Le Conseil de recherches médicales du Canada affirme que la diversité ethnoculturelle considérable observée parmi ses membres s'explique par la composition diversifiée du milieu scientifique canadien. On constate le même pluralisme ethnoculturel chez son personnel bénévole.

Le Conseil participe à des échanges et des dialogues scientifiques dans le cadre de plusieurs forums internationaux. Lorsqu'il met au point sa participation à une rencontre internationale, le Conseil consulte habituellement ceux de ses employés qui connaissent bien les cultures représentées, sur les aspects névralgiques au plan culturel.

Même s'il estime qu'il reflète déjà le multiculturalisme du Canada, le Conseil a exploré la possibilité de former des partenariats pour offrir des bourses spéciales. Il s'intéresse aux étudiants autochtones qui visent à faire carrière dans les sciences de la santé, notamment en vue de recherches sur le diabète, une maladie qui frappe particulièrement les Premières Nations.

DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

En 1994-1995, Développement des ressources humaines (DRHC) a entrepris un certain nombre d'activités pour appuyer la politique de multiculturalisme.

DRHC ne relâche pas ses efforts en vue de bâtir un ministère à l'image de la population qu'il sert. Ainsi, pour s'assurer qu'une politique ou une loi élaborée par un groupe de travail répond aux besoins des parties en cause, DRHC s'efforce de faire en sorte que le groupe de travail ait une composition similaire à celle du groupe visé. Les critères de service du Ministère, en matière de groupes minoritaires visibles, doivent être satisfaits par les entreprises chargées de réaliser les programmes relatifs au matché du travail.

La CISR dispose d'un large éventail de livres religieux pour l'assermentation, au début de procédures sous serment. Elle surveille, dans les médias ethnoculturels, les reportages sur les questions de réfugiés intéressant particulièrement ces collectivités.

La plupart des employés de la CISR ont reçu Partenaires dans la croissance, un calendrier produit par Agriculture Canada, qui indique les fêtes religieuses que célèbrent un grand nombre de Canadiens et explique différentes croyances religieuses et les jours saints.

CONDILION LEWININE CANADA

Condition féminine Canada (CFC) participe activement aux travaux du Comité interministèriel du multiculturalisme et de la justice, lequel est présidé par le ministère de la Justice, et à ceux du Comité interministériel contre le racisme, présidé par le ministère du Patrimoine canadien.

CFC maintient des liens avec de nombreuses organisations non gouvernementales. Ces consultations l'aident à faire en sorte que ses activités et ses politiques reflètent toujours les préoccupations des femmes issues des diverses collectivités ethnoculturelles et des néo-Canadiennes.

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES

Le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSHC) gère divers programmes visant à soutenir la recherche et la formation dans les universités canadiennes. Il s'agit notamment de bourses de niveaux doctoral et post-doctoral, de subventions de recherches courantes et de subventions offertes à des équipes de chercheurs canadiens, ainsi que de subventions stratégiques pour l'exploration de six thèmes généraux, versées à des groupes d'universitaires. Dans toutes ces catégories, une partie de la recherche et de la formation vise la compréhension de la diversité ethnoculturelle dans notre société.

Les guides des programmes et autres publications du CRSHC rappellent aux universitaires certains des aspects délicats dont il faut tenir compte lorsqu'on fait des recherches sur des gens et des collectivités dont la culture est différente de la sienne.

facilement compréhensible. comment communiquer l'information d'une façon culturellement adaptée et

COMMISSION DE L'IMMIGRATION ET DU STATUT DE RÉFUGIÉ

Commission s'identifient comme membres de collectivités ethnoculturelles. clients d'origines diverses; en fait, environ le quart des 199 employés de la Quotidiennement, les employés entrent en contact avec des collègues et des Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR). Le multiculturalisme fait partie intégrante du milieu où évolue la

fournir des informations. communiquer dans d'autres langues, pour recueillir des renseignements ou Direction générale, puisque les employés sont très souvent appelés à en anglais. Ces qualités constituent une exigence pour certains postes de la pour faire des recherches dans des documents qui ne sont ni en français ni compétences linguistiques et les connaissances culturelles de ses employés de l'information et des recherches de la CISR utilise régulièrement les La Direction des recherches de la Direction générale de la documentation,

mations précises sur les pays d'origine des réfugiés. le réseau permet de recueillir à point nommé des infor-Canada et dans d'autres pays. Entre autres choses, renseignements avec des groupes ethnoculturels au La CISR a mis en place un réseau d'échange de

à traiter les cas mandat, qui consiste afin d'accomplir son nombreux groupes régulièrement de La CISR consulte

compassion. Son objectif est d'incorporer à son programme global de promptement et avec

CISR a utilisé les services de 900 interprètes en 43 langues, dix de plus que disponible en 22 langues autres que le français et l'anglais. De plus, la La trousse d'information aux revendicateurs du statut de réfugié est

font maintenant usage régulier d'un guide qui a été élaboré et distribué à volets de la stratégie de communications de la CISR. Les cadres supérieurs intervenants. En fait, les consultations constituent l'un des principaux communications les échanges courants qu'elle entretient avec les

l'interne, aux fins de consultations avec les intervenants.

l'année précédente.

vidéos et des textes de conférences figurent au nombre des publications de CIC pour l'année à l'étude. En voici quelques exemples :

- Le Canada et les nouveaux arrivants, un recueil de témoignages d'immigrants et de réfugiés destiné à faire connaître aux Canadiens les nouveaux arrivants. Il a été publié dans le contexte d'une exposition de CIC axée sur certains des témoignages et présentée un peu partout au Canada. Le recueil a été utilisé pour des cours d'anglais langue seconde et a été très bien reçu par le public canadien : jusqu'à présent, il a été distribué à 120 000 exemplaires.
- Les Univerts, une pièce créée par une compagnie de production montréalaise pour promouvoir le multiculturalisme chez les enfants du niveau primaire. Des outils pédagogiques connexes ont également été produits. Environ 70 000 écoliers ont assisté à la représentation de cette pièce dans 166 écoles différentes.
- Reflets du patrimoine, de courts messages d'intérêt public sur vidéo qui ont été présentés à la télévision et dans des cinémas. Leur production a été financée conjointement par CIC et le ministère du Patrimoine canadien.

La Direction générale de l'établissement aide financièrement un certain nombre d'organismes partout au pays à fournir en son nom des services aux nouveaux arrivants, par exemple des

cours de langue seconde et des aides à l'établissement tels que des cours de dynamique de la vie pouvant porter entre autres choses sur la façon de faire ses achats, les compétences professionnelles et la façon de se vêtir en hiver. Plusieurs personnes d'origines ethnoculturelles diverses font généralement partie du personnel de ces organismes de services aux immigrants. Parmi ces organismes, mentionnons le Catholic Immigration Centre d'Ottawa, l'Association for New Canadians de St. John's, (Terre-Neuve), la Metropolitan Immigrant Settlement Association d'Halifax, et l'Open Door Society de Regina.

Lorsqu'elle élabore du matériel d'orientation pour les immigrants, la Direction générale consulte souvent ces gens et ces organismes, ainsi que les nouveaux arrivants. Ces consultations permettent à CIC de se tenir au courant des besoins de sa clientèle. Elles l'aident également à déterminer

Bien que le cours ne soit pas obligatoire, le texte de l'entente précise que son objectif est de dispenser la formation à tous les employés du ministère des Affaires des anciens combattants. Tous les employés sont fortement incités à profiter du programme, et l'occasion leur a été donnée de suivre le cours.

CILOXENNELĘ EL IWWICKYLION CYNYDY

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) a consacré plusieurs mois de l'année 1994-1995 à des consultations pancanadiennes sur la future politique d'immigration. La campagne a déclenché un débat national sans

La politique de mutation de CIC permet aux gestionnaires de favoriser les carrières auxquelles l'accès serait autrement limité en raison du peu de promotions à l'interne. Ces gestionnaires peuvent en effet recourir à des mutations latérales pour élargir le bagage d'expérience d'un employé. Il s'agit là d'une façon exceptionnelle et hautement efficace d'enrichir les carrières par l'apport d'une nouvelle formation et d'une nouvelle expérience professionnelle. CIC affirme et d'une nouvelle expérience professionnelle lui permet entre autres d'atteindre plus rapidement ses objectifs d'emploi de membres des minorités visibles.

précédent au sujet de certains des défis à relever par le Canada sur la scène nationale et sur le rôle que devrait jouer CIC. Ainsi, les opinions exprimées ont entre autres entre autres entre autres

influé sur les décisions prises au sujet des niveaux totaux de chaque catégorie d'immigration.

Tous les cours opérationnels de CIC comportent une formation sur la diversité ethnoculturelle. De plus, environ 500 employés du Ministère ont suivi en 1994-1995 un cours de sensibilisation aux différences culturelles. Compte tenu de la nature des programmes de CIC, ce cours fait partie intégrante de la formation dispensée à la plupart des agents, particulièrement ceux qui traitent directement avec le public, soit les agents d'immigration et de citoyenneté, les enquêteurs, les agents d'escorte, les agents chargés du renvoi et les agents chargés de présenter les cas.

Les publications de CIC portent souvent sur les néo-Canadiens et sur leurs préoccupations. Aussi est-il important qu'elles dépeignent fidèlement la réalité multiculturelle du Canada. Des livres, des pièces de théâtre, des

• Utiliser entre autres les journaux internes pour communiquer de l'information pertinente à tout le personnel, y compris les membres du groupe des minorités visibles.

La haute gestion a récemment entériné la suggestion du sous-ministre demandant qu'il puisse rencontrer régulièrement les membres du Comité consultatif sur les minorités visibles de même que le directeur général des Ressources humaines et son personnel. Ces rencontres serviraient à discuter des progrès réalisés dans la mise en oeuvre du plan d'action, notamment aux questions reliées à l'emploi et au milieu de travail.

Le Programme d'initiatives aux mesures spéciales de la Commission de la fonction publique a contribué à défrayer les honoraires d'un expert qui a réalisé une partie de l'étude en question.

VEEVIKES DES VICIENS COMBULLVILS

Le Comité consultatif des Affaires des anciens combattants sur les minorités visibles a organisé différentes activités, à l'administration centrale du Ministère, afin de marquer la préc internationale nour l'élimination de le discrimination de la discrimination

Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Plusieurs des activités de la campagne ont été organisées en collaboration avec le ministère du Développement des ressources humaines et la Commission des droits de la personne.

Selon les termes d'un arrangement soutenu par le Fonds d'innovation des mesures spéciales, le ministère des Affaire des anciens combattants et la Commission de la fonction publique ont convenu de concevoir, d'élaborer et de mettre à l'essai un cours de formation portant sur la diversité en milieu de travail - «Vivre la diversité» -, lequel comporte une composante multiculturelle. Les 12 bénévoles qui ont été choisis pour en être les animateurs ont reçu la formation à cette fin, et le cours a été donné une première fois à Charlottetown. On a ensuite consacré une es amaine à offrir la version pilote dans les régions de l'Atlantique, de l'Ontario, des Prairies, du Pacifique et du Québec. Le travail de préparation s'est fait pendant l'année couverte par le présent rapport; le cours lui-même se donnera durant l'exercice 1995-1996, et se poursuivra jusqu'en mars 1997.

Politique sociale et politique de la santé

Les ministères et organismes regroupés sous cette rubrique offrent des services à divers groupes de la société canadienne, tels les Autochtones, les anciens combattants, les immigrants, les personnes en quête de logement, les travailleurs. Par ailleurs, ils financent des projets et des travailleurs. Par ailleurs, ils financent des projets et des travailleurs et les questions sociales, et contribuent à l'élaboration des politiques canadiennes touchant la santé, la situation de la femme et d'autres questions.

VEEVIKES INDIENNES EL NOKD CYNYDIEN

Le ministère des Affaires indiennes et Nord canadien (AINC) a réalisé en 1994-1995 une étude en profondeur portant sur ses employés appartenant à

Dans un rapport aux Directeurs généraux régionaux et aux Sous-ministres adjoints, le Sous-ministre a souligné la pertinence du travail du groupe consultatif des minorités visibles. Il a encouragé la mise sur pied de groupes similaires en région.

un groupe minoritaire. Le groupe consultatif des minorités visibles (GCMV) du ministère s'est aussi impliqué dans cette étude de tous les employés qui s'étaient identifiés

comme appartenant au groupe des minorités visibles. Des groupes-témoins ont aussi été constitués dans quatre bureaux régionaux du ministère. Le rapport final comportait des recommandations ainsi qu'un plan de mise en oeuvre.

Ces recommandations comprenaient:

- Accroître l'implication du GCMV dans les programmes d'appui et de counselling de carrière.
- Informer le comité des promotions et des changements significatifs à la composition du groupe désigné des minorités visibles.
- Encourager les gestionnaires à utiliser le programme d'avancement de carrière.

Les centres d'accueil autochtones et d'autres associations autochtones canadiennes sont prévenus du passage d'équipes de recruteurs sur les campus universitaires. On leur indique également les dates limites pour la présentation des candidatures aux campagnes de recrutement postsecondaire de la CFP.

LKANAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX

L'absence de possibilités d'avancement à des postes de la catégorie direction (EX) constitue le principal obstacle auquel se heurtent les employés issus de minorités visibles de Travaux publics et Services gouvernementaux (TPSGC). C'est la conclusion à laquelle est arrivé le Réseau des minorités visibles, qui rencontre périodiquement le sous-ministre pour discuter des problèmes de ces employés.

Pour remédier à la situation, le Réseau a conçu en 1994-1995 un programme visant à préparer les interressés à se présenter à des concours visant à remplir les postes de la catégorie direction. Le comité de direction de TPSGC a approuvé des crédits pour ce programme, maintenant connu sous le nom de Programme de perfectionnement des cadres pour les minorités visibles.

TPSGC a agi à titre de ministère principal à l'occasion du deuxième Salon annuel des carrières pour les Autochtones, une activité qui encourage les élèves de la 6° année en montant qui proprième de la 6° année en montant qui

appartiennent aux Premières Nations, à rester à l'école et à faire carrière plus tard dans la fonction publique. Comme les crédits étaient restreints, on a limité la participation à un rayon de 300 milles de la Région de la Capitale nationale. Malgré tout, en raison du grand succès du salon de l'an dernier, certains conseils scolaires des Territoires du Nord-Ouest ont assumé les frais de transport de plusieurs de leurs étudiants pour leur permettre de participer.

STATISTIQUE CANADA

Statistique Canada rassemble des informations qui aident les Canadiens à comprendre la dimension multiculturelle de notre société, une responsabilité primordiale en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

En 1994-1995, des consultations sur des questions préparatoires au Recensement de 1996 ont été entreprises par le truchement de groupes de réflexion et d'un important test pancanadien. L'opération a comporté des rencontres avec des représentants de groupes minoritaires visibles du Canada, qui ont présenté des mémoires. Au cours des consultations, on a l'appartenance à des groupes minoritaires visibles - on cherchait principalement à mettre en lumière, le cas échéant, les réserves que principalement à mettre en lumière, le cas échéant, les réserves que pourraient faire des gens appartenant notamment à des collectivités minoritaires. Ces essais permettront d'obtenir des données et des produits utiles pour tous les Canadiens. Le logo du Recensement de 1996 a été présenté aux groupes minoritaires visibles, dans le but de révélet les connotations négatives involontaires.

Statistique Canada entretient des contacts réguliers avec les organisations - notamment les gouvernements, les universités, les instituts de recherches et les associations ethnoculturelles privées - intéressées par son travail. Grâce à ces consultations, certaines statistiques publiées par le Ministère au sujet de l'origine ethnique ont été intégrées aux études de ces organisations.

La connaissance de langues non officielles peut être un atout pour certains postes, à Statistique Canada; c'est le cas, par exemple, des postes d'interviewers auprès de certaines communautés. Les mécanismes de concours utilisés par le Ministère tiennent compte de la nomination de personnes appartenant à des communautés ethnoculturelles (et de membres d'autres groupes) à certains postes, par rapport à l'ensemble de la population. Des statistiques sont tenues au sujet de la représentation, du recrutement et des promotions.

des gestionnaires chargés du renouvellement du personnel ont entamé des programmes d'approche dans les collectivités autochtones et chez les minorités visibles. Ils ont notamment diffusé des avis d'emplois dans les médias écrits des communautés ethnoculturelles.

ELECTIONS CANADA

Des profils démographiques des circonscriptions électorales, y compris des statistiques démographiques et des cartes électorales, font maintenant partie du matériel d'information essentiel d'Élections Canada. Lorsque le poste de directeur du scrutin devient vacant dans une circonscription, le directeur général des élections fournit au gouverneur en conseil des renseignements démographiques pour l'aider à choisir les candidats éventuels à ce poste. Chaque nouveau directeur du scrutin reçoit un profil démographique de sa circonscription fondé sur les plus récentes données statistiques. Celles-ci circonscription fondé sur les plus récentes données statistiques. Celles-ci comprennent la langue maternelle des habitants de la circonscription et la langue parlée à la maison par ces derniers.

Le directeur général des élections doit également fournir aux onze commissions de délimitation des circonscriptions électorales du Canada des statistiques démographiques, des cartes électorales et d'autres données concernant leur province ou leur territoire. Par ailleurs, il encourage le recrutement ou l'élection de directeurs du scrutin issus des communautés ethnoculturelles.

Par exemple, en vue des élections partielles qui doivent avoir lieu au Québec et dans la Région de la Capitale nationale, Élections Canada a élaboré des programmes tenant compte de la diversité ethnoculturelle de ces circonscriptions. Après avoir effectué des recherches statistiques et consulté les directeurs du scrutin, il a fait traduire des documents d'information dans six langues non officielles, puis les a fait distribuer aux organismes ethnoculturels des trois circonscriptions visées.

Elections Canada a distribué à ses 295 directeurs du scrutin des renseignements sur les activités menées dans le contexte de la campagne fédérale de lutte contre la discrimination raciale et sur la Semaine nationale de la citoyenneté. Les cours de formation dispensés à tous les nouveaux directeurs du scrutin comprennent maintenant des séances de sensibilisation à la diversité ethnoculturelle du Canada.

• Un employé du CCG qui avait vécu plusieurs années en Thaïlande a joué un rôle déterminant dans l'obtention d'un contrat avec un consortium d'organismes à vocation éducative de ce pays.

COMMISSION DE TY LONCLION LUBLIQUE

En 1994-1995, la Commission de la fonction publique (CFP) a administré plusieurs programmes visant à intégrer à la fonction publique fédérale des Canadiens issus de différentes collectivités ethnoculturelles. Elle a également organisé des ateliers et des séances d'information sur des techniques d'évaluation équitable, à l'intention de la fonction publique, du personnel de la gestion des ressources et d'organisations représentant les collectivités ethnoculturelles.

La CFP a utilisé des crédits du Programme d'initiatives liées aux mesures

La CFP administre le PIMS qui side les ministères à réaliser des initiatives de gestion de la diversité. Les gestionnaires sont encouragés à entreprendre de telles initiatives et à obtenir de l'aide technique ou financière.

spéciales (PIMS) pour créer le programme de parrainage de psychologues industriels et organisationnels, qui vise à recruter et à nommer un certain nombre de psychologues de commune.

nautés ethnoculturelles minoritaires.

Le PIMS comporte également le Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS). Ce fonds couvre une partie des coûts engagés par les ministères dans des projets de gestion de

la diversité. Il permet également de payer une partie des coûts des projets intéressant le recrutement, le perfectionnement et la conservation de groupes désignés, ce qui comprend les membres de groupes minoritaires visibles. En 1994-1995, 66 projets de cette nature, issus de 27 ministères, ont reçu l'aide du FIMS. Les meilleures pratiques élaborées dans le cadre de ces projets et les leçons qu'on en tirera seront expliquées par la CFP aux fonctionnaires fédéraux.

Lorsque l'on recrute à l'extérieur, la CFP fait son possible pour que les listes de candidats qu'elle soumet aux comités d'embauche comportent des membres de minorités visibles. En 1994-1995, dans les bureaux régionaux.

CENLISE CYNYDIEN DE CESLION

Le Centre canadien de gestion (CCG) assure la formation des fonctionnaires. Ses cours sur la diversité ethnoculturelle aident les institutions fédé

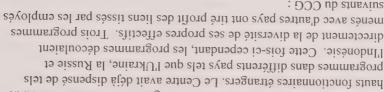
«Diversité en matière de leadership» est un programme de perfectionnement destiné à favoriser l'accession des membres de minorités visibles (et d'autres groupes sous-représentés) à des postes de direction. D'une durée d'un an, il comprend une affectation dans un nouvel environnement de travail visant à parfaire les compétences du stagisire, deux semaines de développement des qualités de chef, une série de tests, un cours d'initiation aux méthodes d'encadrement, du courselling professionnel méthodes d'encadrement, du courselling professionnel

et un suivi une fois le programme terminé.

institutions fédérales à s'adapter et à intégrer des collectivités ethnoculturelles dans l'ensemble de la société canadienne. Des modules sur la gestion de la diversité au travail

partie intégrante des divers programmes d'apprentissage du Centre.

En 1994-1995, de concert avec l'Agence canadienne de programmes de formation des gestionnaires à l'intention de programmes de formation des gestionnaires à l'intention de



- Un employé d'origine vietnamienne a été envoyé au Viêt-nam pour participer à la mise en place d'un programme de formation avec des fonctionnaires de ce pays. Le CCG est en train de dispenser sur place une partie de ce programme de formation.
- Grâce à la connaissance des pays d'Europe de l'Est que possédait un autre de ses employés, le CCG a pu élaborer un programme de formation de concert avec des cadres supérieurs de Pologne.

Administration gouvernementale

Les ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôle d'administrer les programmes destinés aux fonctionnaires, de gérer les achats et les installations de l'État, de fournir des services aux ministres de la Couronne et de recueillir des données sur tous les aspects de la vie au Canada. Ils sont aussi chargés d'établir les normes relatives à l'administration gouvernementale et de s'assurer que les ministères et organismes respectent ces normes. L'organisation des élections et des référendums au niveau fédéral incombe à Élections Canada.

INLEKCONNEKNEWENLVEES BNKEVN DN CONSEIT BKINE EL VEEVIKES

Le greffier du Conseil privé a livré aux employés du Bureau du Conseil privé (BCP) et du Bureau du Premier ministre (BPM) une allocution sur l'importance de la gestion de la diversité, au cours d'une discussion portant sur le thème : pour créer un monde d'égalité, modifier les attitudes et la culture corporative. Plus de 10 p.100 des employés du BCP ont parteipé au cours sur la gestion de la diversité en 1994-1995.

Le comité de l'équité de l'emploi du BCP a organisé des activités et distribué de l'information visant à promouvoir des manifestations spéciales comme la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination

raciale.

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA

Bien qu'il n'offre pas directement de services au public, le Bureau du Vérificateur général du Canada a appliqué la politique du multiculturalisme dans certains aspects clés de ses opérations internes en 1994-1995.

Le Bureau utilise régulièrement des groupes multi-disciplinaires et multiculturels pour analyser, réviser ou développer ses politiques. Il s'assure ainsi que ses politiques répondent aux besoins de l'ensemble de ses employés. En 1994-1995, le Bureau a nommé quatre coordonnateurs au service des Plaintes de discrimination et de harcèlement. Ces personnes répondront aux demandes d'information, offriront des conseils et traiteront toutes les plaintes avec diligence et confidentialité.

minoritaires visibles pour des postes de direction. Ces Program afin de perfectionner des membres des groupes Transports Canada participe au Diversity and Leadership

tâches, de services de counselling et d'examens. l'organisation par la Commission de la fonction publique d'affectations de canadien de gestion, à des fonds du Secrétariat du Conseil du Trésor, à partenariats font appel à des cours de formation dispensés par le Centre

VIA RAIL CANADA INC.

collectives. harcèlement et la dotation en personnel, ainsi que dans ses conventions directeurs de VIA Rail concernant l'équité en matière d'emploi, le La politique canadienne du multiculturalisme est reprise dans les principes

qu'«...il est tout simplement naturel de veil-On affirme dans le rapport de VIA Rail

ler à ce que nos communications externes

reflètent la composition du marché».

organisations ethnoculturelles. ces groupes comprennent des personnes d'origines diverses, Vu que sa clientèle englobe des rences probables de ses clients. mesure de déterminer les préfél'extérieur pour être mieux en société consulte des groupes de Lors du développement de nouveaux produits, tels aliments et boissons, la

internes de l'organisme reflètent la diversité culturelle de ses employés. le français pour accroître la qualité du service. Toutes les communications exhortés à se servir de leur connaissance de langues autres que l'anglais et Durant les stages de la prestation de service, les stagiaires de VIA Rail sont

à suggérer d'autres moyens de joindre leurs membres. combler des postes vacants. Ces organisations sont également encouragées gestionnaires désireux de faire appel à des candidats de l'extérieur pour et organisations ethnoculturelles, lequel est mis à la disposition des possibilités d'emploi. En outre, VIA Rail tient un registre des associations dans une base de données dont l'on se sert lorsqu'il se présente des l'équité en matière d'emploi. Les renseignements ainsi obtenus sont versés Les candidats à un emploi doivent remplir un formulaire additionnel sur

années d'existence, le programme a bénéficié d'une vaste couverture locale dans la presse de langue anglaise, française et chinoise et sur les ondes radiophoniques de la Société Radio-Canada (SRC).

TRANSPORTS CANADA

Transports Canada entreprend depuis deux ans la réorganisation de ses activités, passant d'un mandat opérationnel à un mandat de réglementation, ce qui entraînera d'ici à la fin de la décennie une réduction considérable de son effectif. Malgré cela, le Ministère «... s'est engagé à voir à ce que le taux d'employés excédentaires chez les membres des groupes désignés [ce qui inclut les membres des groupes minoritaires visibles]... ne soit pas supérieur au taux d'employés excédentaires au sein de son effectif en général.»

Certains bureaux régionaux du Ministère annoncent dans les médias ethnoculturels les occasions d'emploi qu'elles ont à offrir. Ils mettent tout en oeuvre pour que les membres des groupes minoritaires visibles soient représentés au sein des comités de sélection. Le groupe Aviation de Transports Canada a placé des annonces pour sa campagne de recrutement de contrôleurs de la circulation aérienne dans sept journaux des communautés canado-asiatique et canado-indienne. Le Ministère a aussi présenté des exposés au Salon des carrières des Premières Nations.

La Région du Nord de la Garde côtière canadienne a des employés inuit qui l'aident à communiquer avec sa clientèle. Dans ses efforts de relations publiques, Transports Canada fait appel à des experts-conseils autochtones et à des organismes régionaux représentant les Inuit, ainsi que d'autres groupes autochtones.

La Garde côtière canadienne a eu recours dans la région de Dartmouth au Programme d'invitiatives liées aux mesures spéciales de la Commission de la fonction publique pour contribuer au financement d'un programme de formation sur la diversité à l'intention de ses cadres supérieurs et intermédiaires. Ce programme incluait des cours visant à accroître chez les chef de contrôle des membres des groupes minoritaires visibles leur degré d'appréciation de ces subalternes et leur degré d'aisance face à ces employés.

La Société entretient des contacts hebdomadaires avec cette école dans le cadre d'une foule d'activités, notamment le parrainage de manifestations

La SPV joue un rôle de premier plan dans le cadre de la Journée du Port de Vancouver, une manifestation importante qui retient beaucoup l'attention. Cette activité annuelle«portes ouvertes» est réalisée avec la collaboration des trois municipalités qui abritent les installations de la SPV. Des entreprises et des organismes de installations de la SPV. Des entreprises et des organismes de pour les segments de la communauté maritime y participent pour présenter au public leurs réalisations. La célébration de l'événement l'année demière, qui, comme dans le passé, fut un très grand succès, a été annoncée dans la presse locale de langue chinoise et dans la presse de langue anglaise.

culturelles spéciales, la remise chaque année d'une bourse d'études de 500 \$ à un élève de 12° année en reconnaissance d'un service d'un service

communautaire et la tenue dans l'établissement d'ateliers dirigés par des employés du port et portant sur des sujets reliés à la mer comme les marées noires, les arts de mer et Capitaine Vancouver. La SPV invite aussi les élèves de l'école Britannia à visiter des navires, le port et ses terminaux. Elle offre également aux élèves de l'é année de l'établissement, la possibilité de se renseigner sur ses opérations dans le cadre de stages qu'elle organise à leur intention. Cette année, la SPV a aidé l'équipe de basketball du cycle primaire et contribué à la production de l'annuaire du cycle secondaire.

L'association permanente, très active de la Société avec cette école fortement multiculturelle est maintenant connue au-delà de la région de Vancouver. Un exposé spécial fait devant l'American Association of Port Authorities a valu à la SPV de nombreuses demandes de renseignements sur son programme formulées par d'autres ports, notamment ceux de Montréal, de New York, du New-Jersey, de la Nouvelle-Orléans, du Mississipi et de Kingston, en Jamaïque.

La SPV a poursuivi en 1994-1995 son programme d'échanges culturels et professionnels, qui a débuté en 1993-1994, avec le port de Sept-Îles, au Québec. Deux élèves de l'école Britannia et deux de Sept-Îles ont travaillé comme apprentis-hôtes au terminal pour navires de croisière de Vancouver sont et ensuite au port de Sept-Îles. Les deux élèves de Vancouver sont maintenant parfaitement trilingues, parlant entre eux quatre langues: l'anglais, l'espagnol et le vietnamien. Au cours de ses deux l'anglais, le français, l'espagnol et le vietnamien. Au cours de ses deux

médias ethnoculturels, ce qui, étant donné qu'elle est largement considérée comme un lieu de travail multiculturel, amène ordinairement des Canadiens de toutes les origines à y répondre. Toutes les communications publiques de la SPV, du fait qu'elles sont diffusées dans plusieurs langues, atteignent activement la participation de la collectivité au règlement de questions de voisinage en annonçant des réunions communautaires dans la presse de langue française, chinoise et anglaise et par l'entremise de prospectus qu'elle distribue localement dans ces deux dernières langues.

La SPV a conçu un atelier de deux heures sur le harcèlement que tous ses employés suivent et qui porte notamment sur le harcèlement en raison de la race; ce cours est offert à ses nouveaux employés une fois l'an. La Société s'est procuré la vidéo bilingue Les Voix contre le racisme, dont elle a informé ses employés de la disponibilité et des moyens leur permettant de le visionner.

Étant donné que les communications dans des langues autres que le français et l'anglais sont essentielles pour les affaires du port, la SPV conserve une banque de données indiquant les 18 langues non officielles par ses employés. Les membres du personnel de la SPV utilisent leurs compétences en traduction et en interprétation au terminal pour navires de croisière et à l'occasion des excursions portuaires à l'intention de dignitaires étrangers et de clients éventuels de la Société. La SPV a aussi envoyé en 1994-1995 en Chine un employé parlant le mandarin pour mettre sur pied son bureau de Beijing.

La Société a produit pour ses clients du Canada, d'Asie et d'Europe, dans les deux langues offficielles ainsi qu'en espagnol, en coréen, en japonais et en mandarin, une vidéo de promotion intitulé Port d'élite qui porte sur l'histoire et la géographie du port et qui fait connaître ses services.

La SPV a maintenu ses relations particulières avec l'école primaire et secondaire Britannia, fréquentée par une importante proportion d'enfants des Premières Nations, un gros pourcentage de Canadiens nés à l'étranger et un nombre extrêmement élevé (90 p. 100) d'enfants dont la première langue n'est pas l'anglais.

employés ont continué de refléter le caractère multiculturel de l'effectif du

En 1994-1995, le groupe de l'Équité en matière d'emploi et des Langues officielles a élaboré, à l'intention des gestionnaires et des surveillants un guide intitulé *Adaptations raisonnables*. Il y est question de l'obligation des employeurs et des syndicats de tenir compte des besoins particuliers des membres de communautés ethnoculturelles.

Le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) de Montréal a aidé le CN à organiser des programmes de formation à l'intention des minorités visibles dans divers services de l'organisation.

SOCIĘLĘ DO PORT DE VANCOUVER

La Société du port de Vancouver (SPV) reflète dans le cadre de ses opérations courantes l'amalgame ethnoculturell des quartiers où ses installations sont situées. Sa saveur multiculturelle est aussi fonction de l'ensemble de sa clientèle, de son rôle de plaque tournante d'une ville très dynamique et de sa forte résonnance auprès des gens de la localité. Même si la SPV ne compte que 159 employés, son degré d'innovation et de rendement en matière de multiculturalisme dépasse, à son grand avantage, celui de la plupart des autres institutions de petite taille.

La SPV a commandé en 1994-1995 un mât totémique à Reg Davidson, un sculpteur haida gwai réputé. M. Davidson a sculpté en quatre semaines ce mât au terminal pour navires de croisière de Vancouver, où le public, ce qui incluait des écoliers autochtones et d'autres élèves, a été témoin de la progression de son acument

La SPV a présenté le mât totémique au Port de Shanghai durant le voyage d'affaires qu'a effectué en Chient «Équipe Canada», qui était dirigée par le premier ministre Jean Chrétien. Shanghai lui a rendu la pareille en lui faisant don de deux lions, qu'on peut maintenant en lui faisant don de deux lions, qu'on peut maintenant voir sur la passerelle pour piétons enjambant la rue principale de Vancouver.

multiculturalisme
est partout à l'intérieur de la SPV une
réalité du travail qui
se manifeste de
plusieurs façons.
L'amalgame
ethnique de son
effectif est le
véritable reflet de la
société canadienne.
La SPV annonce les
emplois qu'elle a à
emplois qu'elle a à
emplois qu'elle a à

re

ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT

Les compétences linguistiques particulières et la sensibilité culturelle de certains employés de l'Administration de la voie maritime du Saint-Laurent sont considérés comme un atout pour l'organisation. On répertorie les compétences linguistiques et les origines distinctes de ces employés, qui font souvent office de guides touristiques bénévoles. Ce service est particulièrement précieux aux écluses des régions de Montréal et de St. Catharines.

Les mesures prises depuis longtemps par l'Administration de la voie maritime relativement à l'embauche des Autochtones des régions de Kahnawake et d'Akwesasne se sont poursuivies en 1994-1995. Le marché accordé par soumission pour la fourniture de services de garde de sécurité dans le voisinage de la réserve de Kahnawake stipule que les postes doivent d'entretien des ponts sont attribués à des entreprises dont les propriétaires, les exploitants et le personnel proviennent des deux réserves.

CANADIEN NATIONAL

En 1994-1995, comme par les années passées, le Canadien national (CN) a fixé à ses gestionnaires des objectifs de recrutement et de promotion parmi les Canadiens membres de minorités visibles ou d'origine autochtone. Il a minorités visibles par le truchement du programme de recrutement dans les universités. Lorsqu'il se présente des possibilités d'emploi, un réseau appelé EquiLink permet de faire en sorte que les gestionnaires disposent de listes de candidats comprenant des membres compétents de communautés et candidats comprenant des membres compétents de communautés

En juin 1995, 4,5 p. 100 de l'effectif total du CN étaient constitués de membres de minorités visibles et 1,8 p. 100 d'Autochtones. La même année, 6,5 p. 100 des nouveaux employés appartenaient à des minorités visibles et 6,1 p. 100 étaient d'origine autochtone.

Des séances de formation destinées aux surveillants des mécaniciens ont fait ressortir le caractère multiculturel de l'effectif du CN, ainsi que l'importance de bonnes relations de travail. De plus, les publications des

Selon la Société canadienne des Postes : «Se doter d'une main d'oeuvre diversifiée constitue une bonne décision d'affaire. Nous savons que nous aurons de meilleurs rendements si nosemployés....comprennent les contraintes de leur milieu»

Chaque année, des bénévoles de la Société aident le Père Moël à manipuler le million d'envois postaux que lui adressent les petits Canadiens. La corres-

pondance du Père Noël est rédigée dans 16 langues en plus de l'anglais, du français, du braille et des langues autochtones du Canada. Des bénévoles venant de tous les secteurs de la Société aident à déterminer si les expéditeurs sont des garçons ou des filles et des bénévoles du groupe expéditeurs sont des garçons ou des filles et des bénévoles du groupe Services linguistiques, chargé des traductions commerciales dans la majorité des langues, collaborent à la rédaction de réponses personnalisées.

Le groupe Équité en matière d'emploi de la Société a produit et distribué un agenda-calendrier annuel de la taille d'une affiche dépeignant d'importantes célébrations religieuses et des fêtes nationales de différentes collectivités et noculturelles. Cet agenda-calendrier a été distribué aux maîtres de poste et aux surveillants et gestionnaires de la Société. Pour l'arrière-plan de l'affiche en question, elle a acheté une oeuvre originale sur laquelle figuraient des illustrations de membres de plusieurs groupes ethnoculturels.

Heritage Post est un bulletin que la Société distribue à 50 000 enseignants du Canada, grâce à une entente de collaboration conclue avec la Fondation Charles R. Bronfman. Depuis 1990, ce bulletin fournit aux écoles primaires du matériel pédagogique sur tous les aspects de notre société, notamment des articles de fond sur la contribution des communautés ethnoculturelles au développement du Canada.

Transports

Ce secteur comprend deux des principaux transporteurs ferroviaires du pays ainsi que les organismes qui ont pour rôle d'établir les politiques et les normes dans le domaine des transports. Il comprend aussi les sociétés qui dirigent les ports du Canada ainsi que les administrations de pilotage, dont le champs d'activité s'étend aux côtes de administrations de pilotage, dont le champs d'activité s'étend aux côtes de l'Atlantique et de Pacifique, au fleuve Saint-Laurent et aux Grands Lacs, desservent des ports répartis sur de vastes régions.

sensibilisation à la diversité ethnoculturelle du Canada. L'organisme produit des brochures dans plusieurs langues, qu'il met à la disposition de ses dépositaires canadiens.

La Monnaie royale a jusqu'ici recruté des participants pour ses études de

Dans le cadre de ses méthodes d'embauche pour combler des postes au niveau de la commercialisation et des ventes sur le plan international la Monnaie royale canadienne traite les compétences en langues autres qu'officielles et les connaissances culturelles additionnelles comme des atouts et même comme des exigences pour certains emplois. Les membres de l'effectif de la Monnaie royale possédant de telles compétences lui ont souvent été dans le passé d'une aide inestimable.

marché par l'entremise de plusieurs médias ethnoculturels du Canada. Elle a réalisé une campagne pilote de publicité pour reproduire la pièce d'or frappée de la feuille d'érable dans feuille d'érable dans

Les banques de données sur les ressources humaines de l'organisme renferment de l'information sur les compétences en langues autres qu'officielles de ses employés. La Monnaie royale demande en général à ces derniers de l'aider à accueillir en son nom des représentants étrangers. Les visites publiques estivales de ses installations se déroulent dans d'autres langues que l'anglais et le français grâce à ses méthodes d'embauche de guides touristiques.

SOCIĘLĘ CYNYDIENNE DES BOSLES

La Société canadienne des Postes accueille des délégations d'administrations postales étrangères qui s'intéressent à ses opérations, à sa technologie et aux stratégies de l'ensemble de son organisation. Chaque fois que cela est possible, elle s'assure de la présence d'employés des postes de tous les niveaux parlant la langue des visiteurs dont elle est l'hôte au Canada.

la Commission de la fonction publique. Le Programme repose sur un amalgame de cours de formation et d'affectations spéciales dans des ministères pilotes et ailleurs au sein de la fonction publique fédérale. En Mouvelle-Écosse, jusqu'à 30 employés devraient avoir recours à ce programme.

Le projet portant sur le changement et la diversité culturels, que du Patrimoine canadien, a aidé ses employés de la région

métropolitaine de Vancouver à gérer la réforme institutionnelle. Il a facilité l'adaptation aux changements sur le plan de la diversité ethnoculturelle des clients et des employés, tirant pleinement profit des particularités culturelles et des compétences de l'ensemble de son effectif. Le projet incluait un atelier sur la gestion du changement et de la diversité, des initiatives pour répondre aux préoccupations professionnelles des employés, la suppression des obstacles à la capacité de ces derniers

employés, la suppression des obstacles à la capacité de ces derniers d'apporter leur entière contribution et l'amélioration des communications avec des clients provenant d'horizons diversifiés.

Services et normes

Les organismes regroupés sous cette rubrique offrent des services au public canadien, aux entreprises et aux organisations syndicales. Ils ont aussi pour rôle de réglementer les activités commerciales et d'établir des normes dans ce domaine.

WONNVIE KOAVTE CYNYDIENNE

La Monnaie royale canadienne commercialise des produits et des services dans tout le Canada et dans plus de 60 pays. Elle attribue son succès continu sur le plan commercial à sa réceptivité aux besoins de sa clientèle.

Elle a animé en 1994-1995 des groupes de discussion formés notamment de membres de communautés ethnoculturelles, pour l'aider à mettre sur pied sa imprimés. Le support publictaire et autres documents de promotion et de communication de la Monnaie royale reflètent depuis plusieurs années sa communication de la Monnaie royale reflètent depuis plusieurs années sa

par exemple, le Bureau des services fiscaux de Toronto Nord peut fournir des services en personne et par téléphone dans 36 langues non officielles.

Le Ministère a en outre formé à Toronto des bénévoles des communautés espagnole, équatorienne, chinoise et coréenne qui ne sont pas ses employés pour leur permettre d'aider les membres de leurs collectivités remplir les formulaires de déclaration de revenu.

Les Douanes à l'Aéroport international de Vancouver et à l'Aéroport international Lester B. Pearson demeurent en étroit contact avec des interprètes locaux, ce qui leur permet d'assurer leurs services dans 34 langues.

Revenu Canada fait paraître dans les médias des communautés et et noculturelles ses affiches de concours qui s'adressent au grand public et a recours à des programmes d'emploi d'été pour engager des étudiants membres de groupes minoritaires visibles.

Tous les bureaux régionaux du Ministère ont offert à leurs employés des cours de formation interculturelle qui étaient dirigés par des autorités respectées en la matière. Des représentants des conseils de bandes autochtones locales ont été invités à vérifier la teneur de ces cours.

La collaboration entre les gestionnaires de Revenu Canada et les collectivités autochtones s'avère de plus en plus être la clé de l'embauche à court et à long terme de Canadiens d'origine indienne ou inuit. L'an dernier, le Ministère a engagé 158 étudiants indiens ou inuit par l'entremise du Programme d'emploi d'Autochtones, ce qui incluait le versement à ces étudiants d'une subvention à partir du Programme d'initiatives liées aux mesures spéciales (PIMS). Revenu Canada participe aussi au Programme d'emploi de cadres (qu'on appelle aujourd'hui « Diversity in Leadership ») destiné aux minorités visibles, aux Canadiens d'origine autochtone et aux personnes handicapées.

Revenu Canada a offert des possibilités uniques de perfectionnement à ses employés membres des groupes minoritaires visibles en collaboration avec Santé Canada et le aminoritaires visibles en collaboration avec Santé Canada et le des Percourses humaines, dans le cadre d'un proiet pilote mis su

ministère des Ressources humaines, dans le cadre d'un projet pilote mis sur pied aux termes du Programme d'initiatives liées aux mesures spéciales (PIMS), parrainé par le Secrétariat du Conseil du Trésor et administré par

Océans, dans les parcs provinciaux et les parcs du district régional de Vancouver, ainsi qu'à d'autres endroits où les membres de ces communautés étaient susceptibles d'en prendre connaissance.

Le Programme des garde-pêche autochtones a été conçu et mis en oeuvre en 1992 pour accroître la participation des Autochtones à la pêche et à sa gestion au Canada. En 1994-1995, les réserves indiennes de l'ensemble du pays ont continué de recourir aux services des garde-pêche avec l'aide du Ministère pour ce qui est du recrutement. Pêches et Océans contribue en outre à complèter leurs connaissances traditionnelles en leur apportant de la formation sur place et des compétences traditionnelles en leur apportant de la remplissent toutes les fonctions des agents des pêches—vérification des atocks de poissons, recherche des braconniers, etc. Ils ont compétence sur atocks de poissons, recherche des braconniers, etc. Ils ont compétence sur les zones côtières, ce qui englobe les rivières qui se jettent dans les océans.

KEVENU CANADA

Le Ministère intègre la politique du multiculturalisme tant dans ses services que dans ses opérations. Pour l'organisme, l'intégration de la diversité est une considération présente dans les activités quotidiennes, ainsi qu'une préoccupation lors de la planification des réformes.

Revenu Canada a été en 1994-1995 en étroit contact avec diffèrents organismes ethnoculturels, qu'il consulte souvent pour obtenir des avis sur les services qu'il assure à leurs collectivités et pour leur demander de l'aider à s'assurer que ses publications reflètent la diversité ethnoculturelle du Canada. C'est ainsi qu'il a cette année notamment utilisé dans son Guide d'impôt comme exemples des noms qui ne sont ni anglais ni français.

La langue est d'une importance vitale pour les activités courantes du Ministère, surtout durant la période des déclarations de revenu. Le Ministère compte sur les compétences linguistiques et sur les connaissances culturelles de ses employés qui aident bénévolement des contribuables de différentes origines à traiter avec ses services, notamment de la perception de revenus. Il a créé et tient à jour à ces fins le répertoire d'employés possédant des compétences linguistiques. À certains moments de l'année,

Industrie Canada participe à l'action du Réseau interministériel de relations interculturelles, qui a parrainé le programme Third Party Neutral Conflict Resolution en collaboration avec les programmes de multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien.

OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE

Environ le quart de l'effectif de l'Office national de l'énergie (ONE) a assisté en 1994-1995 à un stage d'une journée sur la gestion de la diversité, qui portait notamment sur les membres des groupes minoritaires visibles.

Le Sous-comité de l'équité en matière d'emploi et de la diversité de l'ONE a été très actif en 1994-1995. Mentionnons entre autres initiatives exceptionnelles qu'il a contribué à parrainer, une production théâtrale interactive pour sensibiliser davantage les gens à la diversité. Ont la Ville de Calgary, Centraide et Alberta Energy and Utilities Board, 60 employés de l'ONE ont assisté au spectacle, qui a été enregistré sur bande vidéo, bande qui a elle-même été ensuite largement distribuée.

PÉCHES ET OCÉANS

Le ministère des Pêches et Océans a mis à jour ses listes de médias ethnoculturels et a établi de nouveaux rapports avec eux. Il tient ces liens à jour pour s'assurer que l'information continue de parvenir aux membres des

collectivités ethnoculturelles qui se livrent à la pêche.

Pour s'assurer que les nombreux pècheurs canadiens-vietnamiens de la côte ouest soient tenus au courant des faits nouveaux qui pourraient les concerner, un employé de Pêches et Océans offre ses services pour leur expliquer les règlements de la pêche dans leur langue maternelle.

De nombreux Canadiens d'origine chinoise et vietnamienne pêchent sur la côte ouest, à la fois pour gagner leur vie et pour se divertir. En 1994-1995, le Ministère a publié des affiches

dans les deux langues pour renseigner ces néo-Canadiens sur le nouveau règlement concernant les permis de pêche de crustacés et de coquillages à des fins récréatives. Les avis ont été affichés dans les bureaux de Pêches et

consultant les Canadiens par l'entremise de groupes de discussion, de comités consultatifs, d'organismes sociaux, d'enquêtes ou de sondages, de groupes interministériels et de réseaux communautaires. Il a aussi intégré un module d'apprentissage sur la gestion et la valorisation de la diversité à plusieurs de ses cours de formation.

Industrie Canada participe à des foires et à des missions commerciales en Europe. Les petites entreprises comptent bien davantage que les grandes sur le Ministère pour pénétrer les marchés étrangers; les directeurs généraux de plusieurs secteurs industriels du Ministère aident souvent celles qui veulent y faire des affaires. Le Centre de commerce international associations et différents groupes ethnoculturels qui sert à rejoindre les entreprises ayant exprimé leur intérêt à exploiter ces marchés étrangers. Ces associations et ces groupes constituent également des moyens d'informer leurs membres des réunions et des séminaires parrainés par le d'informer leurs membres des réunions et des séminaires parrainés par le CCI.

Le programme Rescol-Canada du Ministère est un moyen pour des clients provenant de tous les horizons d'atteindre Industrie Canada par l'entremise du réseau Internet. Il relie grâce à ce dernier 5 500 établissements d'enseignement de tout le pays et il vise à interconnecter les 16 000 maisons d'enseignement du Canada. M. Bill Gates, de Microsoft, aurait déclaré que «Rescol-Canada est le programme qui dans le monde amène le déclaré que «Rescol-Canada est le programme qui dans le monde amène le plus les enfants à utiliser l'ordinateur».

Une composante spéciale du programme Rescol-Canada établit la liaison entre le Ministère et 400 établissements d'enseignement autochtones, cela permet de suivre le rythme de développement des entreprises indiennes et inuit, puisque les collectivités autochtones qu'il rejoint l'exploitent, de mêmbres d'Entreprise autochtone Canada, un organisme qui aide les Mutochtones de toutes les régions du pays à développer une solide base d'affaires et de capitaux.

Certains documents susceptibles de rejoindre la clientèle multiculturelle d'Industrie Canada ont été traduits dans d'autres langues que l'anglais et le français. Des documents d'information publique des services du Spectre et des Produits de consommation ont été, par exemple, traduits en hindi, en japonais et en vietnamien.

langues étrangères. Lors de la constitution du fichier, on a demandé aux employés de déclarer leurs compétences linguistiques particulières et leur antécédents interculturels.

Les campagnes de recrutement postsecondaire de Finances Canada tirent profit de l'inventaire spécial de la Commission de la fonction publique et du ministère des Affaires indiennes et Nord canadien. En 1994-1995, le Ministère avait son kiosque au Symposium sur les carrières pour les Autochtones.

INDUSTRIE CANADA

Industrie Canada a organisé une vidéoconférence nationale en vue de la

Lors de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le sous-ministre d'Industrie Canada a fait distribuer à tous les employés une note exposant à grands traits les avantages culturels, économiques et sociaux d'une société diversifiée sur le plan ethnoculturel.

célébration, le 21 mars, de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Le sousministre adjoint responsable des Opérations y a formulé les observations prélimi-naires au nom

du sous-ministre et plusieurs autres orateurs distingués y ont livré des exposés.

Industrie Canada a répertorié des directions qui peuvent avoir besoin de l'aide de gens possédant des compétences linguistiques et des connaissances culturelles particulières. Le Ministère a communiqué les noms des employés possédant de telles compétences à ces directions, qui aujourd'hui font au besoin appel à eux pour obtenir de l'aide.

Pour son programme de recrutement universitaire, Industrie Canada a recours aux répertoires de candidats de la Commission de la fonction publique. Des équipes d'intervieweurs du Ministère ont visité plus de 20 universités du Canada et offert des postes à 30 candidats, dont 10 étaient des membres de groupes minoritaires visibles.

Le Ministère fait en sorte que ses politiques et ses programmes sont adaptés à la population diversifiée à laquelle ses services sont destinés en

ENVIRONNEMENT CANADA

l'apprentissage continu a transformé un cours destiné aux superviseurs et un L'équipe d'Environnement Canada chargée de la formation et de

contrats tous les ans. Le Conseil de gestion du Ministère examine ces aux minorités visibles (et aux autres groupes désignés). ils s'engagent à atteindre les objectifs fixés quant leur signature sur des contrats annuels par lesquels teurs généraux régionaux doivent maintenant apposer visibles. Tous les sous-ministres adjoints et les direcde promotion des Canadiens membres de minorités ministériels de recrutement, de mutation, d'affectation et personnalisée de vérification du respect des objectifs Environnement Canada a instauré une technique

sur les stratégies à diversité» qui porte «Excellence dans la module intitulé rappel, dont un série d'ateliers de game comprend une défis». Cet amalaux nouveaux «Leadership face cinq jours intitulé cours intensif de gestionaires en un autre destiné aux

les différences en milieu de travail.

Pour promouvoir la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones,

adop ter face aux com portements contre-productifs que peuvent susciter

Canada consacrée à l'art inuit. amérindien, et une tournée de la section du Musée des beaux-arts du spéciale de la section du Musée des civilisations consacrée à l'art Premières Nations au Musée canadien des civilisations, une tournée une allocution sur l'histoire autochtone prononcée par un chercheur des Environnement Canada a organisé une série d'activités, dont les suivantes :

FINANCES CANADA

et d'autres pays. Direction accueille des délégations de la Chine, du Japon, de l'Allemagne rencontres avec des représentants de différents pays. Régulièrement, la exploite souvent les compétences linguistiques de ses employés au cours de La Direction des finances et du commerce international du Ministère

personnel grâce auquel il peut repérer les employés qui connaissent des Finances Canada dispose d'un nouveau système d'information sur le

gouvernement qui siègent au sein de comités de sélection. Ces gens sont choisis en fonction de leurs compétences et de leurs expériences et reflètent une gamme exceptionnellement diversifiée d'horizons culturels.

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA

La section des affaires internationales du Conseil national de recherches du Canada (CNRC) est en relation constante avec des universités et des

En 1994-1995, le CNRCa adopté sa propre politique sur le multiculturalisme. Cette politique souscrit aux obligations du CNRC aux termes de la Loi, désigne des gestionnaires responsables qui agissent au nom du Président et précise les programmes de formation et autres mécanismes devant assurer son entière autres mécanismes devant assurer son entière application.

gouvernements
étrangers afin
d'organiser des
visites à l'intention
de chercheurs. La
plupart des agents de
cette section parlent
couramment une ou
plusieurs langues
étrangères et les

systèmes d'information sur le personnel de l'organisation permettent à cette dernière de documenter les capacités linguistiques particulières de tous ses employés.

Le cours de gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée est obligatoire pour tous les gestionnaires et les surveillants du CNRC, de même que pour tout son personnel affecté aux ressources humaines. Environ 500 employés ont suivi ce cours en 1993-1994 et 125 autres gestionnaires et surveillants l'ont fait en 1994-1995. On a conçu pour ce groupe un programme d'orientation qui comprend un module obligatoire sur ces questions.

Le cours du CNRC sur la diversité a été présenté par des experts-conseils de l'extérieur spécialisés en gestion de la diversité, en droits de la personne et en multiculturalisme. Ces experts-conseils ont aussi effectué un examen des systèmes d'équité en matière d'emploi mis sur pied par le Conseil.

La BDC passe par les organisations et les associations ethnoculturelles,

Étant assujettie au principe de la récupération des coûts, la BDC s'associe fréquemment à des organisations publiques et privées pour offrir ses produits et services aux entrepreneurs ethnoculturels, notamment ses programmes de formation et ses publications, à coût réduit. Comptent parmi ses partenaires, l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, le ministère québécois de la Main-d'oeuvre et de la Formation professionnelle, la compagnie d'assurance-vie Sun Life, les banques à charte et Deloitte & Touche.

ainsi que par les bureaux de recrutement conventionnels, pour annoncer les postes qu'elle a à combler. Cette politique concorde avec son habitude

d'encourager ses employés capables de s'exprimer en d'autres langues que le français et l'anglais à utiliser ces langues lorsqu'ils servent des clients membres de groupes minoritaires.

Pour rendre hommage aux entrepreneurs de la Colombie-Britannique appartenant à des minorités, la Banque a institué un prix annuel appelé «B.C. New Canadian Business Award».

Cette heureuse initiative souligne maintenant les réussites de tous les gens d'affaires issus des collectivités ethnoculturelles, et non pas seulement celles des néo-Canadiens. Il y a déjà sept ans que la Banque décerne ce prix à des gens d'affaires de la province avec la collaboration du CCEMA de Vancouver, du gouvernement provincial, des organisations ethnoculturelles et du secteur privé.

CONSEIT DE KECHEKCHES EN SCIENCES NYLNKETTES EL EN

La clientèle du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG) est constituée par le monde canadien des chercheurs universitaires, un amalgame très multiculturel de gens. Le CRSNG estime qu'environ 50 p. 100 des 7 000 personnes à qui il octroie des subventions dans le cadre de son programme de subventions de fonctionnement ont obtenu leur baccalauréat à l'étranger.

L'évaluation des demandes de fonds du CRSNG fait appel aux efforts de plus de 300 bénévoles provenant du milieu universitaire, de l'industrie et du

La BDC demeure en contact avec le réseau de comités consultatifs en matière d'affaires (CCEMA), qui a été mis sur pied avec l'aide du ministère du Patrimoine canadien, ainsi qu'avec les autres associations ethnoculturelles de gens d'affaires—qui sont plus de 30 dans la seule région de Montréal, par exemple. Autant les associations que les CCEMA se processus de consultation, la BDC, tout en vérifiant l'efficacité de ses produits et services, se tient au courant des préoccupations de cette clientèle et peut ainsi élaborer et même adapter les produits et services qu'elle fournit à tous ses groupes clients d'origine ethnoculturelle.

Les rapports étroits de la BDC avec les associations ethnoculturelles locales contribuent également à l'amélioration constante de la formation qu'elle dispense aux entrepreneurs. Bon nombre de ses programmes de formation dirigée sont axés sur les besoins des entrepreneurs. Ils sont habituellement offerts en collaboration avec les organisations et les associations ethnoculturelles locales.

Mentorat et formation en groupe sont souvent les deux techniques auxquelles l'on fait simultanément appel dans le cadre de ces programmes de formation. Les stagiaires tirent un apprentissage de leur contact individuel permanent avec un homme ou une femme d'affaires d'expérience et, d'autre part, se retrouvent tous les mois en classe par groupes de quinze. Les programmes durent de six à dix mois; ils ont été offerts en 1994-1995 à d'affaires aident la BDC à cerner les besoins locaux aux fins de cette formation; l'offre de stage dépend de la disponibilité des mentors, lesquels sont tous bénévoles. On songe à offrir ces programmes de formation à d'autres endroits.

En 1994-1995, on a examiné les procédures de recrutement en vue d'abattre les barrières arbitraires à l'embauche de membres de minorités visibles.

En 1994-1995, l'Agence spatiale canadienne a collaboré étroitement avec la Direction de la gestion de la diversité de la Commission de la fonction publique à la mise sur pied d'un

cours informatisé intitulé «Diversité plus». Ce cours, qui sera offert en 1996, porte sur les relations interculturelles et interrraciales, la gestion de la diversité, la résolution des conflits, le racisme et le harcèlement.

BYNÕNE DE DĘNETOBBEWENL DN CYNYDY

La Banque de développement du Canada (BDC) maintient des contacs réguliers avec les collectivités ethnoculturelles par le truchement de ses 78 succursales réparties dans l'ensemble du Canada. Étant donné qu'elle fonctionne suivant le principe de la récupération des coûts, la BDC entretient d'étroits rapports avec les organisations minoritaires qui l'aident à promouvoir de nombreux aspects de son travail.

Bien des publications de la BDC sont disponibles dans des langues autres

La BDC a étudié l'influence des entrepreneurs membres de groupes ethnoculturels minoritaires en 1994-1995. Des associations ethnoculturelles qui travaillent souvent avec la Banque ont examiné le texte de la publication destinée à rendre compte des résultats de cette étude. Elles ont apporté une contribution particulièrement utile du point de vue de la sensibilité culturelle des interprétations statistiques et des

études de cas. Avec l'aide des associations qui lui prêtent leur concours, la Banque déterminera ensuite dans quelles langues elle devrait également publier le document, outre le français et l'anglais. que le français et l'anglais—surtout celles qui ont pour objet de renseigner les entre-preneurs sur l'aide qu'ils peuvent obtenir propres entre-propres entre-propres entre-propres entre-prises. New Canadians: A Guide to Starting a New Business est une brochure de une brochure de

30 pages que l'on peut se procurer en chinois ou en espagnol. Bien qu'elle soit axée sur les néo-Canadiens, elle s'adresse également aux membres établis des collectivités ethnoculturelles.

L'APECA a aidé plusieurs entreprises et organisations autochtones, notamment:

- le Conseil de bande de Lennox Island, à l'Île-du-Prince-Édouard, à améliorer le réseau d'aqueduc sur le Ellerslie-Grant;
- la société Tuk, qui appartient à la Labrador Inuit Development Corporation, à établir une importante carrière de granit à Ten Mile Bay, à l'extérieur de Nain;
- l'Atlantic Policy Congress of First Nation Chiefs, à tenir un colloque de deux jours sur le développement économique des Autochtones. Ce colloque a notamment permis de rassembler pour la première fois les chefs des 13 Premières Nations, des membres des conseils de bande et leurs agents de développement économique.

Plusieurs employés de l'APECA ont assisté à des séances de sensibilisation au fait autochtone pour mieux comprendre la culture des Autochtones et les problèmes que ces derniers éprouvent lorsqu'ils cherchent à obtenir des fonds par l'entremise des programmes de l'Agence.

VCENCE SHYLIVIE CYNYDIENNE

En 1994-1995, l'Agence spatiale canadienne a mis sur pied un cours obligatoire sur le harcèlement en milieu de travail à l'intention des gestionnaires et du personnel d'encadrement. Le cours abordait les formes subtiles de discrimination.

L'Agence a continué de mettre à contribution les compétences linguistiques

Lorsque l'Agence spatiale canadienne s'apprête à recevoir des dignitaires étrangers, elle diffuse un message par courrier électronique à tous ses employés afin de trouver des bénévoles capables d'accueillir les visiteurs dans leur langue.

de certains de ses employés et leur sensibilité aux autres ethnies. Elle en a bénéficié lors des réunions et des qu'elle convoque ou auxquels elle participe. En quels elle participe. En outre, l'Agence tire parti des

compétences linguistiques et interculturelles de consultants à qui elle confie des tâches sur la scène internationale.

durant les visites et en leur assurant des services de traduction et d'interprétation. De plus, ils ont fait de la traduction pour le compte de la Commission et l'ont aidée à communiquer par téléphone avec l'étranger. Certains appels ont abouti à l'organisation de visites commerciales auxquelles ces mêmes employés ont aussi participé.

Environnement, finances et développement

Certains des ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôle de gérer et de réglementer les ressources naturelles et énergétiques du Canada et de promouvoir la recherche et le développement afin de favoriser l'innovation technologique et l'investissement. D'autres s'occupent de gérer le système monétaire canadien, de protéger les dépôts bancaires, de percevoir les revenus de l'État et d'encourager les entreprises à investir.

VCENCE DE LION ECONOMIQUE DU CANADA ATLANTIQUE

L'Agence de promotion économique du Canada Atlantique (APECA) oeuvre dans une région où la concentration des groupes ethnoculturels est relativement peu élevée, si l'on excepte la population noire assez importante de la région de Halifax, les populations innu et inuit du Labrador et les groupes autochtones disséminés dans tout l'Atlantique.

L'APECA a, en 1994-1995, apporté une aide à Heritage Attraction Development, un organisme touristique de la Nouvelle-Écosse qui axe son attention sur l'histoire et sur la culture des Noirs de la région. Elle a aussi collaboré financièrement à la cérémonie de remise de primes à l'entreprenariat dans la région de Preston. Ces primes rendent hommage aux gens dont les compétences en affaires ont eu des répercussions économiques positives sur la collectivité et sensibilisent davantage à ce choix de carrière.

Impact, un livret produit par l'APECA, met en lumière 46 entrepreneurs ayant connu du succès, dont plusieurs sont issus de collectivités ethnoculturelles. L'Agence produit aussi des brochures et des présentoirs en innit pour sa clientèle du Labrador.

Le Ministère participe au Programme des bourses de recherche dans les laboratoires du gouvernement canadien, qui est géré par le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. En 1994-1995, il a remis à 19 nouveaux titulaires d'un doctorat, membres de groupes minoritaires visibles, des bourses d'un an pour travailler dans les laboratoires de recherche du gouvernement fédéral.

On considère, à la suite de l'Examen des programmes, qu'Agriculture et Agro-alimentaire sera un «ministère des plus touchés», ce qui mènera à d'importantes réductions de ses effectifs et à des possibilités de recrutement très limitées. Malgré cela, le Ministère continue de recruter par l'entremise de son Programme d'emploi d'été pour étudiants autochtones. En 1995, il a participé aux efforts fédéraux-provinciaux qui ont fait un succès du Colloque sur l'orientation professionnelle des Autochtones et de la Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones.

Le Ministère a encore une fois produit Partenaires dans la croissance, un calendrier multiculturel et inter-confessionnel renfermant de l'information sur les pratiques de Canadiens de différentes origines ethnoculturelles.

COMMISSION CYNYDIENNE DES CHYINS

La Commission canadienne des grains signale que près de 20 p. 100 de ses employés ont suivi des cours sur les relations interculturelles en 1994-1995, et près de 10 p. 100 ont participé à un cours sur la gestion de la diversité.

Une vidéo sur les activités de la Commission a été produite à l'usage principalement des écoles autochtones. La Commission a également fait des visites de recrutement dans les communautés autochtones. Les gestionnaires ont envoyé à certaines organisations ethnoculturelles des avis les informant des possibilités d'emploi en 1994-1995.

Des employés ayant des compétences linguistiques particulières se sont occupés de faire visiter les installations de la Commission. Ils ont également pris en charge d'autres fonctions d'accueil auprès de missions commerciales étrangères, par exemple, en leur prêtant leur concours

Le Ministère possède un bureau régional dans chacune des provinces.

La Direction générale de la recherche doit aussi déterminer et prendre en compte les nouveaux profils d'immigration au Canada, où une population culturellement plus diversifiée est en train de créer une demande pour de nouveaux produits.

Chaque bureau est conscient de la componition culturelle et linguistique de sa clientèle. Le bureau de Vancouver de la Direction générale de la production et

de l'inspection des aliments, par exemple, maintient des contacts avec la communauté asiatique.

Le secteur de l'Agro-alimentaire réalise des travaux de recherche pour mettre au point de nouveaux produits alimentaires destinés aux divers groupes ethnoculturels de la société canadienne. Des chercheurs d'origine ethnique collaborent à cette activité. Les conseils qu'ils formulent au Ministère aident entre autres à la création de réseaux avec des groupes communautaires.

Le Ministère tient un répertoire informatisé des compétences linguistiques des chercheurs, auquel il a recours dans le cadre de consultations auprès de spécialistes en agriculture de différents pays. Les compétences linguistiques et interculturelles particulières d'employés du Ministère sont mis à profit dans les domaines de la recherche, des services de commercialisation internationale, des politiques et de la production d'aliments. Ces employés ont aidé le Ministère à communiquer avec :

- des importateurs et des exportateurs étrangers de grain;
- des diplomates étrangers au Canada et ailleurs;
- son réseau ministériel d'experts et d'organismes de contrepartie en Europe, en Amérique du Sud, au Mexique et au Japon, qu'il faut développer et entretenir;
- des groupes communautaires canadiens et d'autres intéressés, par l'entremise de réseaux qu'il faut aussi continuellement actualiser et cultiver.



RÉALISATIONS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

AFFAIRES ÉCONOMIQUES

Agriculture et alimentation

Les organismes fédéraux du secteur de l'agriculture et de l'alimentation ont pour rôle de gérer et de promouvoir les ventes de produits agricoles canadiens ici-même et à l'étranger, et de faire de la recherche. Ces organismes favorisent la croissance, la stabilité et la compétitivité du secteur Agro-alimentaire.

VERICULTURE ET AGRO-ALIMENTAIRE

Les initiatives en matière de multiculturalisme à Agriculture et Agroalimentaire sont supervisées par le Comité directeur de l'équité en matière
d'emploi et du multiculturalisme, qui inclut le directeur général des
Ressources humaines et de quatre directeurs généraux du Ministère. Ce
comité a appuyé, en 1994-1995, la mise sur pied de comités consultatifs
pour contribuer à promouvoir auprès de la haute direction les intérêts des
membres des minorités visibles, entre autres groupes sous-représentés. Le
Comité directeur a aussi appuyé des activités de sensibilisation aux fins de
la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

- Les programmes de multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien sont les premiers à rechercher des partenaires dans la réalisation de nombreux projets fédéraux. Les partenariats ont joué un rôle essentiel en étendant la portée de la politique de multiculturalisme aux secteurs bénévole et privé et en dispensant des services au public.
- Depuis 1973, les programmes de multiculturalisme versent des subventions de démarrage au titre de la recherche universitaire, de sorte que le Canada comprend maintenant mieux que quiconque la dynamique des relations ethnoculturelles et intergroupes.
- Au fil des ans, de nombreux artistes issus de groupes minoritaires ainsi que des institutions culturelles se sont disputés de petites subventions offertes par les programmes de multiculturalisme pour produire de puissantes oeuvres de création. La vision de ces hommes et de ces femmes contribue à nous redéfinir comme Canadiens, et leurs acquis en tant que groupes minoritaires constituent désormais une composante appréciée et essentielle du grand courant culturel du Canada.

Les initiatives décrites dans le présent rapport montrent que les institutions fédérales examinent comment le gouvernement peut exercer son leadership pour susciter des changements significatifs. Il ressort de la majorité des projets que le public reçoit des services efficaces et adaptés. Ces projets montrent également comment le gouvernement peut et doit répondre aux besoins changeants de la société dans un contexte d'incessantes compressions budgétaires.

La politique de multiculturalisme des années 1990 est pratique et donne des résultats concrets; aussi le gouvernement demeure-t-il fermement attaché à ses objectifs. Notre patrimoine multiculturel est au coeur de notre identité canadienne, identité qui repose sur le partage de la diversité de la population, de la géographie, des institutions et des modes d'expression culturelle distincts du Canada.



La Loi ressète le bilan positif des nombreuses années d'expérience du multiculturalisme que nous avons vécues depuis l'annonce à la Chambre des communes, en 1971, d'une politique moins formelle par le premier ministre Trudeau. À l'approche du 25° anniversaire de cette première politique fédérale de multiculturalisme, il convient que nous rappelions certaines des belles réussites de cette ligne d'action unique que nous avons adoptée pour vivre tous ensemble dans la paix:

- Les programmes fédéraux de lutte contre le racisme ont rejoint des centaines de milliers d'écoliers canadiens dans le but de tuer dans l'oeuf les préjugés et le sectarisme.
- Les programmes d'intégration ont aidé des milliers de nouveaux-venus à se sentir chez eux au Canada, à se familiariser avec les façons de faire des Canadiens et à prendre part à des activités communautaires.
- Emboîtant le pas au gouvernement fédéral pour ce qui est de promouvoir la diversité, les entreprises canadiennes constatent elles-aussi la valeur monétaire d'une bonne gestion de cet atout. Ainsi, de nombreuses compagnies sont devenues plus rentables et plus compétitives lorsqu'elles ont commencé à tenir compte de la diversité dans leurs stratégies globales, particulièrement dans le domaine du marketing et du commerce international.
- Les institutions canadiennes, le gouvernement fédéral y compris, sont de plus en plus conscientes de l'importance de s'ouvrir davantage à tous, de réduire les obstacles à la participation et de se montrer plus réceptives aux besoins des membres issus des groupes ethnoculturels.
- La notion de multiculturalisme a suscité un débat public salutaire sur de grandes questions d'intérêt telles que les niveaux d'immigration, le racisme et le rôle du gouvernement fédéral. Cette notion a considérablement évolué au cours des vingt-cinq dernières années, et le débat a parfois reposé sur des idées dépassées de ce que signifie véritablement le multiculturalisme pendant les années 1990. Néanmoins, un échange libre et ouvert s'impose dans notre recherche de nouvelles idées pour façonner l'avenir du Canada.

On peut dire que le multiculturalisme est une politique dynamique, car il exprime la réalité courante du Canada et des Canadiens. Il contribue à renforcer l'unité canadienne en offrant un cadre pour s'ajuster à la diversité et aux différences. De plus, ses principes directeurs évoquent la perspective d'une plus grande compréhension humaine, d'un engagement humain plus profond et d'un renforcement des liens qui nous unissent.

Le multiculturalisme est une politique nationale en faveur de l'inclusion. Ses activités visent à rapprocher les Canadiens, à favoriser l'égalité des chances, à encourager le respect mutuel entre citoyens de différentes origines, à faciliter l'intégration des Canadiens de la première génération, à promouvoir des relations intergroupes harmonieuses, à accroître la cohésion sociale et à suscriter l'éclosion d'un sentiment collectif d'identité canadienne.

Cela fait des siècles que nous sommes une nation d'immigrants, bien que la population n'ait jamais été aussi diversifiée qu'à l'heure actuelle. Cette situation est largement attribuable à la suppression des restrictions discriminatoires en matière d'immigration, particulièrement au cours des vingt dernières années.

La diversité ethnoculturelle est une réalité qui est présente dans la vie courante de la plupart des Canadiens. Les statistiques démographiques tracent un tableau très net de l'évolution du Canada: aujourd'hui 42 p. 100 d'entre nous se réclament d'une origine autre que française ou britannique, et le p. 100 des Canadiens sont nés à l'étranger. Les minorités visibles représentent en gros 10 p. 100 de toute la population et forment près du cinquième de la population de nos trois plus grands centres urbains:

Vancouver, Montréal et Toronto. La question qui se pose aux Canadiens n'est donc pas de savoir si nous sommes un pays multiculturel, mais comment nous entendons mettre à profit notre diversité.

Notre diversité exige que nous fassions certaines adaptations pour permettre à tous les citoyens de participer pleinement à la vie collective. La Loi sur le multiculturalisme canadien pose à cet égard des balisés. Entre autres choses, la particuliers ou des collectivités ne soient marginalisés. Entre autres choses, la politique et les programmes facilitent l'intégration des Canadiens issus d'un groupe minoritaire et encouragent nos institutions à supprimer tout obstacle à la pleine participation de tous.



INTRODUCTION

Les Canadiens sont fiers, à juste titre, de la réputation de justice, de tolérance et de civilité dont jouit notre pays. Notre histoire récente démontre notre détermination à rejeter la violence comme solution aux tensions sociales, à condamner le racisme comme réaction au changement de visage du Canada et à favoriser la compréhension des valeurs canadiennes et l'éclosion d'un sentiment d'appartenance chez les nouveaux-venus. Tous ces principes sont au coeur même de la politique fédérale en matière de multiculturalisme au Canada, une politique qui vise tous les Canadiens et qui suit notre évolution comme nation.

Lorsque les deux chambres du Parlement ont unanimement adopté la Loi sur le multiculturalisme canadien, en 1988, le Canada est devenu le premier pays au monde à se doter par voie législative d'un ensemble cohérent d'une politique visant à assurer l'harmonie interculturelle par le truchement d'une politique nationale de multiculturalisme. Même s'il n'a jamais bénéficié que de modestes ressources, le multiculturalisme est porteur d'un optimisme et d'un espoir qui ont étendu son influence bien au-delà des pages arides des textes de loi.

Il ressort de ce septième rapport annuel au Parlement que l'application de la politique et des programmes de multiculturalisme du Canada a été marquée par des progrès réguliers et de solides réalisations au cours de l'exercice financier 1994-1995. Le rapport expose quelques-unes des réalisations du ministère du Patrimoine canadien au chapitre du multiculturalisme et décrit les progrès accomplis par les ministères et les organismes fédéraux dans l'entité du patrimoine canadien au chapitre du multiculturalisme et décrit les progrès accomplis par les ministères et les organismes fédéraux dans l'entité du patrimoine canadien au chapitre du multiculturalisme et décrit les progrès accomplis par les ministères et les organismes fédéraux dans

l'application de la Loi.

«Ce que le monde devrait chercher, et ce que nous au Canada nous devons continuer à chérir, ce ne sont pas les concepts d'uniformité mais les valeurs humaines : la compassion, l'amour et la compréhension. Dans toutes nos activités, nous devrions tendre à l'excellence, mais nos chemins pour y parvenir peuvent être aussi nombreux qu'il y a de Canadiens qui cherchent à y arriver.»

Lorsque vous lirez ce rapport, je vous invite à découvrir les nombreux chemins différents empruntés par les institutions du gouvernement du Canada pour tendre à l'excellence. Nous cherchons à nous assurer que tous nos programmes et nos services sont accessibles à tous les Canadiens, qu'ils répondent à leurs besoins, et qu'ils méritent leur fierté et leur confiance.

Dans notre poursuite de l'excellence aujourd'hui et au cours du prochain millénaire, si nous préservons notre attachement aux valeurs humaines, nous pourrons non seulement promouvoir l'égalité et la participation de tous, mais aussi renforcer l'unité canadienne. Car en dernière analyse, c'est bien cette unité qui est la raison d'être du multiculturalisme.

Ë

ils reflétaient des valeurs canadiennes fondamentales, des valeurs qui ont toujours cours aujourd'hui.

Canadiens dans notre Constitution. Charte canadienne des droits et libertés enchâssait les droits et libertés des pour la première fois les droits fondamentaux des Canadiens; en 1982, la En 1960, était adoptée la Déclaration canadienne des droits, qui précisait Nobel de la paix pour ses efforts en faveur de la paix au Moyen-Orient. recherché une solution au conflit en Corée et, en 1957, il obtenait le Prix tant que président de l'Assemblée générale des Nations Unies, il a incarner les valeurs canadiennes mondialement reconnues. En 1952, en de multiculturalisme, l'ex-Premier ministre Lester Pearson en est venu à sûr, de la libération des Pays-Bas. Bien avant l'avènement de la Politique cher, lors du débarquement de Normandie, de la bataille du Rhin et, bien des opprimés. Les Canadiens ont joué un rôle important, qu'ils ont payé personne, une nation à la fois capable et désireuse de se porter à la défense compatissante vouée à la préservation de la liberté et des droits de la s'est acquis auprès de la communauté mondiale la réputation d'une nation c'est par nos efforts pendant la Deuxième Guerre mondiale que le Canada Comme nous l'avons commémoré de façon si touchante l'année dernière,

Si je fais allusion à tous ces événements historiques, c'est qu'ils ont contribué à jeter les bases d'une société qui allait finalement adopter la Loi sur le multiculturalisme canadien, une première mondiale. La capacité et la volonté même de se doter d'une telle politique sont en soi typiquement canadiennes.

Le 25° anniversaire de la Politique canadienne de multiculturalisme nous donne une occasion de célébrer ce que nous avons accompli en tant que Canadiens: bâtir une communauté pacifique, harmonieuse et stable qui jouit d'une grande qualité de vie. Mais cet anniversaire nous donne surtout l'occasion de renouveler notre engagement à créer une société où tous sont égaux - peu importe leur race, leur couleur, leur langue ou leur origine ethnique- et peuvent concilier leur droit de façonner leur propre vie et la nécessité de contribuer à l'éclosion d'une culture civique commune.

En annonçant la Politique de multiculturalisme en 1971, le très honorable Pierre Trudeau affirmait :

AVANT-PROPOS DE L'HONORABLE HEDY FRY SECRÉTAIRE D'ÉTAT (MULTICULTURALISME)(SITUATION DE LA FEMME)

Pourquoi le Canada fait-il l'envie de tant de gens dans le monde? Pourquoi au juste notre drapeau est-il un symbole de paix, de compassion, d'honneur et d'espoir? Qu'est-ce qui a poussé les Mations Unies à proclamer que le Canada est le pays offrant la meilleure qualité de vie au monde, et le président des États-Unis à venir déclarer à notre Parlement que nous constituons un «modèle pour toute la planète»? Cette année, tandis que nous continuons à nous interroger sur les liens qui nous unissent en tant que Canadiens, il m'apparaît tout à fait opportun de réfléchir à quelques-unes des réponses à ces questions.

J'en suis venue personnellement à la conviction que notre croyance en l'égalité et en l'équité d'une société démocratique, notre inclination à recourir à la consultation et au dialogue plutôt qu'aux obus de mortier et l'importance que nous accordons au compromis et à la tolérance ainsi qu'au respect mutuel représentent les valeurs collectives sur lesquelles repose le Canada.

Multiculturalisme, diversité ou pluralisme, peu importe le terme employé. La réalité, c'est que ces valeurs ont permis aux Canadiens de créer une société dynamique, riche de multiples coutumes, cultures et atouts personnels. Nous avons trouvé la recette que l'humanité recherche depuis les temps les plus avons trouvé la recette que l'humanité recherche depuis les temps les plus afin d'assurer la paix en Bosnie-Herzégovine, en Irlande du Nord, au Moyen-Orient, et dans tant d'autres points chauds du globe. Cette recette, elle se trouve au coeur même de la Politique de multiculturalisme du Canada.

La Politique de multiculturalisme confirme que l'origine ethnique ne devrait pas influer sur les possibilités de quiconque de contribuer à l'édification de la société canadienne. Elle encourage toutes les institutions qui participent à notre vie nationale à être respectueuses de tous les Canadiens et à les inclure tous. La Politique affirme la possibilité pour tous les Canadiens et à les inclure tous. La Politique affirme la possibilité pour ont de le faire. Lorsque ces principes ont été énoncés dans la Politique, ont de le faire. Lorsque ces principes ont été énoncés dans la Politique, en 1971, ils n'étaient au fond ni nouveaux ni radicaux; bien au contraire, en 1971, ils n'étaient au fond ni nouveaux ni radicaux; bien au contraire,

101	səmsinagve des organismes
96 96	Annexe A : Autres organismes Annexe B : Organismes de petite taille Annexe C : La Loi sur le multiculturalisme canadien Annexe C : Le cadre dans lequel s'inscrit le multiculturalisme
16	Archives nationales du Canada Bibliothèque nationale du Canada Bureau du Commissaire aux langues officielles Centre national des Arts Comité permanent canadien des noms géographiques Commission canadienne d'examen des exportations de biens culturels Commission de la Capitale nationale Conseil des arts du Canada Conseil des arts du Canada Musée canadien de la nature Musée canadien des civilisations Musée canadien des civilisations Musée des beaux-arts du Canada Musée des beaux-arts du Canada Office national du film Patrimoine canadien Société Radio-Canada Téléfilm Canada
99	[dentité nationale et Affaires culturelles
†9 £9 79	Service canadien du renseignement de sécurité Service correctionnel Canada Service correctionnel Canada Service correction du Canada
6\$ 4\$ 9\$	Commission nationale des libérations conditionnelles
75	Comité externe d'examen de la Gendarmerie royale du Canada

\$6	Comité de surveillance des activités de renseignement de sécurité
\$6	bureau du Commissaire à la magistrature fédérale
\$6	Bureau de l'enquêteur correctionel
53	ustice et Affaires juridiques
53	Tribunal canadien du commerce international
25	Societe bour rexpansion des exportations
ΙS	Défense nationale
7 6	Corporation commerciale canadienne
\$6	Commission de la frontière internationale
86	Centre de recherches pour le développement international
Iς	Attaires etrangères et du commerce international
63	Agence canadienne de développement international
05	commerce international, politique étrangère et Politique de désense
, ,	
Lt	Société canadienne d'hypothèques et de logement
43	Santé Canada
17	Développement des ressources humaines
\$6	Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés
17	Conseil de recherches médicales du Canada
07	Conseil de recherches en sciences humaines
$\cup V$	Condition teminine Canada
36	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
LE	Citoyennete et Immigration Canada
\$6	développement démocratique
	Centre international des droits de la personne et du
63	Centre canadien de lutte contre les toxicomanies
66	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
98	Attaires des anciens combattants
35	Affaires indiennes et Nord canadien
32	olitique sociale et politique de la santé
34	Statistique Canada Travaux publics et Services gouvernementaux
33	Statistique Canada
\$6	Societe du Vieux port de Montreal Inc.
† 6	Élections Canada Secrétariat du Conseil du Trésor
35	Elections Canada
76	Commission des relations de travail dans la fonction publique

15	Commission de la fonction publique
\$6	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privee
30	Centre canadien de gestion Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
67	Bureau du Vérificateur général du Canada
67	Bureau du Conseil privé et Affaires intergouvernementales
00	50 p.
67	Administration gouvernementale
00	
28	Via Rail Canada Inc.
	Tribunal de l'aviation civile
	Transports Canada
	Société du port de Vancouver
	Société du port de St. John's
	Société du port de Saint John
	Société du port de Québec
	Société du port de Prince Rupert
\$6	
\$6	Société du port de Montréal
	Société du port d'Halifax
76	Société canadienne des ports
76	Office national des transports du Canada
76	Marine Atlantique Inc.
	Canadien national
63	Bureau de la sécurité des transports
63	Administration de pilotage du Pacifique
63	Administration de pilotage des Laurentides
\$6	Administration de pilotage des Grands lacs, Ltée
23	Administration de la voie maritime du Saint-Laurent
77	strogenarT
17	Société canadienne des Postes
76	Office des normes générales du Canada
70	Monnaie royale canadienne
\$6	aux matières dangereuses
	Conseil de contrôle des renseignements relatifs
† 6	Conseil canadien des relations de travail
† 6	Conseil canadien des normes
\$6	Commission du droit d'auteur
70	Services et normes
7 6	Société de développement du Cap-Breton (DEVCO)
76	Société d'assurance-dépôts du Canada

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos de l'honorable Hedy Fry

81.	Revenu Canada
76	Kessources naturelles
/ 1	CHROOM 12 COMPANY
TI.	Utilce national de l'energie
> l	moustile Canada
bI .	Finances Canada
ħ1 .	Environnement Canada
<i>t</i> 6 .	Energie Atomique du Canada Ltée
ħ6 ·	Diversification de l'économie de l'Ouest
t6 ·	Construction de Défense Canada (1951) Ltée
EI.	Conseil national de recherches du Canada
11.	Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
٤6 .	Bureau fédéral de développement régional (Québec)
	Bureau du surintendant des institutions financières
. 63	מחוות בשוועת בייניייייייייייייייייייייייייייייייייי
01.	Banque de développement du Canada
6	Agence spatiale canadienne
8	Agence de promotion économique du Canada Atlantique
٤6 .	Agence canadienne d'évaluation environnementale
8	Environnement, sinances et développement
t6 ·	Société du crédit agricole
\$6 .	Office de transport du grain de l'Ouest
t6 ·	Institut international canadien des grains
t6°	Conseil national des produits agricoles
76 ·	Commission canadienne du fait
t6 ·	Commission canadienne du blé
ι	Commission canadienne des grains
ς	Agriculture et Agro-alimentaire
ς	Agriculture et alimentation
ς	AFFAIRES ÉCONOMIQUES
	RÉALISATIONS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL
	, , , = mandaminos ila sitole vsi iv al
	uotisoducitor uotisoducitoria de la constanta de la cons

Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

Son Excellence le très honorable Roméo LeBlanc Gouverneur général du Canada 1, nue Sussex Ottawa (Ontario)

Excellence,

Conformément à l'article 8 de la Loi sur le multiculturalisme canadien, j'ai l'honneur de présenter au Parlement, par votre intermédiaire, le septième Rapport annuel sur l'application de la Loi, portant sur l'année financière 1994-1995.

L'Ikonorable Hedy Fry, C.P., députée

Veuillez agréer, Excellence, l'assurance de ma très haute considération.



Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de cette Loi canadien dans les institutions fédérales. faire rapport au Parlement sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à

considérées comme une interprétation juridique. de celle-ci sont fournies uniquement à titre informatif et ne doivent pas être dans nos vies respectives. Les explications concernant diverses dispositions

obtenir d'autres exemplaires, prière de s'adresser à la : Cette publication est aussi disponible en médias de substitution. Pour en

KIY OW2 Ottawa (Ontario) Ministère du Patrimoine canadien Direction générale des communications

0778-629 (918) Télécopieur : \$\$00-766 (918) : əuoydəjə J

9448-466 (618) : STA

12BN 0-66-62246-4 Nº de catalogue Ci95-1/1-1995 Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1996 MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN

REALISATION DE COUVERNEMENT DU

Le multiculturalisme

6 I



MULLICOTTOMYTERME

Rapport annuel





ON THE OPERATION OF THE

CANADIAN
MULTICULTURALISM ACT





Multiculturalism

MEETING
THE GOVERNMENT
COMMITMENT

DEPARTMENT OF CANADIAN HERITAGE

JANUARY 1996



This booklet has been published by the Department of Canadian Heritage. It has been prepared to report to Parliament about the implementation of the *Canadian Multiculturalism Act* in federal institutions.

At the same time, this booklet aims to increase awareness about the significance to our lives of the Act. Explanations of its provisions are meant for clarification, and should not be taken as legal interpretations of the *Canadian Multiculturalism Act*.

This document is also available in alternate media format. To obtain copies, please contact:

Communications Branch Canadian Heritage Ottawa, Ontario K1A 1K5

Tel: (819) 997-0055 Fax: (819) 953-8770 TTD: (819) 997-8776

This document is available on the Internet under:

"What's New" http://www.pch.gc.ca

© Minister of Public Works and Government Services Canada, 1997 Catalogue No. Ci95-1/1/1996 ISBN 0-662-62823-3



PRIME MINISTER . PREMIER MINISTRE

Multiculturalism is a defining characteristic of our country. Cultural diversity is both a fact of life in Canada and a vital Canadian value. Through generation upon generation, Canadians have built a nation on the principles of democracy, opportunity, fairness, cooperation and mutual respect. Those principles have made our country the envy of the world.

Canada's cultural diversity is founded in a noble ideal. The advantages of that diversity are, however, very real and very practical. We have connections of culture, language, custom and family with all parts of the globe. Those links mean more competitive strength, more trade, more tourism, more economic growth and more social vitality for Canada. These benefits are enjoyed by all Canadians regardless of our origins.

We are thirty million people who share a land recognized by the United Nations as the number one country in which to live. Our ability to create unity in diversity is a success on which we must continue to build.

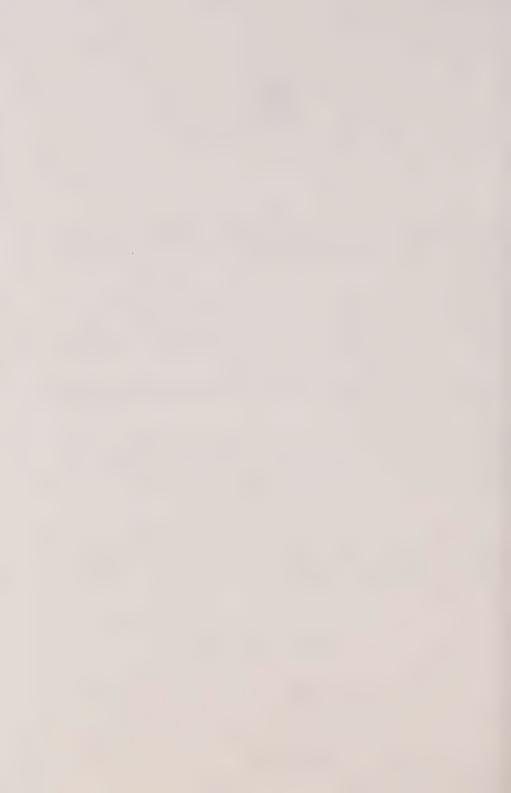
As we prepare for the 21st century, Canadians must rise to the challenges of constantly evolving economic, social, technological, environmental and demographic issues. But the ideals that Canadians hold dear remain the same. Canada's commitment to Multiculturalism is really a commitment to ensuring that Canada remains a beacon of hope to the globe and a nation which benefits from the heritage and talents of all its citizens.

Twenty-five years ago, Canada became the first country to adopt a policy of Multiculturalism. I hope this report will help give Canadians a better understanding of this policy, and the specific activities initiated by the federal government to fight discrimination, promote equal opportunity, and improve social harmony. This policy remains a hallmark of our history, our hopes and our human diversity.

Jean Prietiere

OTTAWA 1997

Canad'a



Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme)

His Excellency the Right Honourable Roméo LeBlanc Governor General of Canada 1 Sussex Drive Ottawa, Ontario K1A 0A1

Your Excellency:

Pursuant to Section 8 of the *Canadian Multiculturalism Act*, I have the honour of submitting to Parliament, through your good offices, the eighth annual report on the operation of the *Act*. This report covers the 1995-96 fiscal year.

Yours sincerely,

The Honourable Hedy Fry, P.C., M.P.

CONTENTS

Introduction by the Honourable Hedy Fry	
FEDERAL GOVERNMENT ACTION	
ECONOMIC AFFAIRS	 1
AGRICULTURE AND FOOD ENVIRONMENT, FINANCE AND DEVELOPMENT SERVICES AND STANDARDS TRANSPORT	 14
GOVERNMENT OPERATIONS	 18
HEALTH AND SOCIAL POLICY	 24
INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY	 44
JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS	 52
NATIONAL IDENTITY AND CULTURAL AFFAIRS	 65
APPENDICES Appendix A: Other Institutions Appendix B: About the Canadian Multiculturalism Act Appendix C: A Public Policy Framework for Multiculturalism	 . 10
ALPHABETICAL INDEX OF ORGANIZATIONS.	 . 10:

INTRODUCTION BY THE HONOURABLE HEDY FRY SECRETARY OF STATE (MULTICULTURALISM) (STATUS OF WOMEN)

This Annual Report is a reflection of individual and collective efforts to turn Canadian ideals and values into action. It is an affirmation of Canadians' determination to balance vision and collective ideals with pragmatism and collective benefit. It is a testimony of our progress in creating a more inclusive and cohesive society. It is a statement of how Canadians in every corner of our country are working to manage Canada's cultural diversity for the economic and social benefit of our nation.

During 1996, Canada commemorated the twenty-fifth anniversary of its Multiculturalism Policy. That Policy was a world first, and it is one of which Canadians can be justifiably proud. It seeks to enhance unity by tapping the enormous potential offered by the multicultural diversity of Canadians. And it seeks to advance the full participation of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of our country.

This past year also marked the first comprehensive review and renewal of the federal Multiculturalism Program, since the adoption of the Multiculturalism Policy. Canada is more culturally diverse now than in 1971 and will become even more so in the years ahead. The Multiculturalism Program must keep pace with changes in Canada in order to meet contemporary and future needs.

In order to represent the multicultural reality of Canada the federal government must strengthen partnership with other levels of government, institutions, individuals and community groups from all spheres of Canadian life.

That commitment to partnership across society was demonstrated in 1996 with establishment of the Canadian Race Relations Foundation. The creation of the Foundation with an endowment of \$24 million from the Government of Canada honours a commitment made by the Prime Minister. The Foundation will be a centre of excellence on race relations in Canada. It will be a source of knowledge and expertise for all Canadians in combatting racism and forging an even better society.

Canada is one nation born of noble concepts and rooted in 130 years of building bonds of prosperity and peace among diverse citizens. It is in this spirit that I am pleased to submit this 1995-96 Annual Report on the Operation of the *Canadian Multiculturalism Act*.

The Honourable Hedy Fry, P.C., M.P.



FEDERAL GOVERNMENT ACTION

ECONOMIC AFFAIRS

Agriculture and Food

Federal agriculture and food organizations manage and promote domestic and international sales of Canadian agricultural products, and they also conduct research. These institutions promote growth, stability and competitiveness in the agri-food sector

AGRICULTURE AND AGRI-FOOD

In collaboration with ethnocultural minority communities, some crops are being adapted to grow in the Canadian environment and soils. Visible minority research scientists at Agriculture and Agri-Food Canada often make recommendations to the Research Sector, providing valuable advice about developing some of these food products. Canadian-grown crops such as soya beans and wild pine mushrooms, and products such as tofu and miso, are now even beginning to reach foreign markets.

These scientists and other ethnocultural minority employees have also helped to establish networks with various ethnocultural community groups for assorted purposes, including to inform the Department about dietary preferences. Toronto's Muslim community, for instance, has recommended that Agriculture Canada encourage farming more lamb. Ties with Chinese Canadian and Vietnamese communities in Vancouver are strong and have led to dietary recommendations for those communities, whereas the concerns in Quebec and Ontario revolve around dairy products.

Spanish, German and Japanese are the most frequently used non-official languages in the Department, when doing business with other countries. In addition, in 1995-96, Prairie Farm Rehabilitation Administration unit staff fluent in Chinese, Ukrainian and Russian organized and took part in economic and technical exchange visits to China, the Ukraine and Russia.

In 1995, the Department again published *Growing Together*, a multicultural and multifaith calendar that is widely sold to departments and agencies on a cost-recovery basis. It displays information about the observances and holy days celebrated by Canadians from different cultural and religious backgrounds.

CANADIAN GRAIN COMMISSION

It is important to Canada's grain trade that visitors from abroad get reliable information about the quality-control systems of the Canadian Grain Commission (CGC). This information is often presented at special Canadian International Grains Institute sessions. Several ethnocultural minority CGC employees helped with this work, using their Chinese, Portuguese and Spanish language skills to meet customers from abroad and helping to explain the services that the Commission provides.

One of the goals of the CGC in 1995-96 was to help employees to develop skills with international customers, skills that they could not get in their usual work. This has proven to be a business advantage to the Commission, as several projects of the International Grain Consultation unit benefited from the fluency in Hungarian, Italian, Polish and Portuguese of CGC's ethnocultural minority employees.

For instance, in 1995-96, a contract for services was negotiated with the Government of Hungary. This was in large part due to the work of a Hungarian-speaking employee from the CGC's Industry Services division. That individual worked with Hungarian delegations in Winnipeg on two occasions; travelled with the project team to Hungary twice prior to 1995-96; and nurtured contacts by telephone, fax and mail.

The Information Technology Services (ITS) group's Strategic Plan states that "The employment equity plan for ITS is to target one half of any outside staffing to employment equity groups, concentrating on visible minorities". ITS staff contributed to this directive. To reach ethnocultural

minority communities and make them aware of employment opportunities, contacts were made in 1995-96 with the International Centre and the Manitoba Multicultural Resource Centre. Also, an advertisement about CGC services and opportunities was placed in the program of an Aboriginal issues conference.

The CGC has also worked with Frontier School Division and regional vocational schools to publicize work opportunities with students from visible minority and Aboriginal communities. This included producing a video to promote education that relates to CGC employment opportunities.

The CGC has worked in partnership with Transport Canada employees to develop training sessions on multiculturalism. It has also sought advice from organizations such as the International Center, the Manitoba Multicultural Resource Center and schools.

Environment, Finance and Development

Some of these departments and agencies manage and regulate Canada's natural resources and energy, and they promote research and development activities to encourage technological improvements and business investment. Others manage Canada's monetary system, protect deposits in banks, collect revenue for the government and encourage business investment.

ATLANTIC CANADA OPPORTUNITIES AGENCY

The Atlantic Canada Opportunities Agency (ACOA) operates in a region with a relatively small concentration of ethnocultural minority communities.

In 1995-96, ACOA and the Government of Nova Scotia jointly funded a consultation process among Black entrepreneurs and communities by the Black Business Initiative (BBI) Task Force. It led to a strategy, specific work plans and the establishment of the BBI. The BBI is a five-year, \$5,000,000 initiative governed by representatives of Black businesses and communities from all areas of the province. Its main goal is to help make Black business a vital part of Nova Scotia's economy by providing needed counselling and financial assistance.

Through the Afro-Canadian Business Service Centre, ACOA helped fund the Caribbean Association of Nova Scotia's provision of a Community Business Initiative (CBI) for 30 Black entrepreneurs in the Halifax metro area. This 80+ hour program—running from the fall of 1995 until late spring, 1996—helped Black entrepreneurs to strengthen their management skills further and to improve their business methods. The CBI also helped to update and strengthen participants' business plans. Participants received counselling and were able to apply methods learned during the program to their own businesses.

ACOA also funded the Metropolitan Immigrant Settlement Association's provision of orientation services to new immigrant entrepreneurs in the Halifax region. This program gives new Canadians a broad range of opportunities to make contacts in their new community. It also enables them to form networks among themselves, easing their settlement into their new environment. Through the Canada/Nova Scotia Business Service Centre, information about government programs and services is also made available to participants, as they search for or launch business enterprises.

BUSINESS DEVELOPMENT BANK OF CANADA

The Business Development Bank (BDB) of Canada has been operating on a cost-recovery basis since 1995. It keeps close ties with ethnocultural minority associations at the local level through 78 branches across Canada, as well as with Ethnocultural Business Advisory Committees (EBACs), which were established with the help of the Department of Canadian Heritage.

This network of EBACs helps to sponsor many aspects of its work. Both the minority associations and the EBACs often turn to the Bank for advice; their suggestions and comments, in turn, help with developing and enhancing BDB products and services that are geared to its ethnocultural minority clients.

Informative material on how to start and operate a business is provided by the BDB free of charge. Its booklet *Starting a New Business: A Guide for New Canadians* is a 30-page guide for entrepreneurs to learn about the assistance they can get to start or expand their businesses. It focuses on new Canadians, but is also geared to established members of ethnocultural communities. It is available in all of the Bank's branches across the country and is distributed through partnering ethnocultural organizations. Last year this booklet was also available in Mandarin Chinese. It was substantially

revised in 1995-96, and discussions are under way at the BDB on releasing it in other non-official languages.

In 1995-96, the BDB completed a study on ethnocultural minority entrepreneurs in Canada. It will be released for sale as a book in the spring of 1997. The study compiled statistics from various sources, and was written as an informational and research tool for governments, universities and the public. It provides details on these entrepreneurs' origins, provinces of residence, numbers, sex, education levels and business experience, income levels and business areas. The book also profiles the challenges that ethnocultural minority Canadians have faced in starting a business, as well as the successes that they have achieved.

CANADIAN SPACE AGENCY

The Canadian Space Agency has taken several steps to increase the proportion of members of visible minority and Aboriginal Canadians in its figures on hiring, training and promotions. For instance, in 1995-96, its five regional centres engaged in community outreach programs for hiring. These efforts, especially at schools with a high proportion of visible minorities, led to a 15 percent to 20 percent participation rate of visible minority youths among the Agency's summer students.

Performance indicators were developed in 1995-96 to assess the response of people from ethnocultural minority communities to the Agency's public relations messages. The results will be monitored in next year's report.

ENVIRONMENT CANADA

In 1995-96, Environment Canada (EC) made sure that its news releases reached members of ethnocultural minority communities by distributing them through their ethnocultural minority organizations in the Toronto and Montreal areas.

In March 1996, EC sponsored a daily Internet magazine known as *Globe Week On-line*. It was launched on the week of the inauguration of Vancouver's international Globe 96 Conference. Its function was to report on the conference's activities, especially about environmental issues. It was published in Cantonese Chinese for conference delegates and local communities of Chinese-Canadians.

Action 21 is an EC program that provided funding in 1995-96 for environmental projects. Several ethnocultural minority communities were encouraged to make proposals for environmental projects that they would run. Research has not yet determined how many of the 210 Action 21 projects were developed by these ethnocultural minority Canadians, but the drive to encourage this participation was considered a success.

As part of this effort, EC's Vancouver office conducted an extensive campaign to enlist participation from local Chinese communities. This involved producing a video, pamphlets and posters on endangered species in both Cantonese and Mandarin, and arranging for their distribution and posting in schools, community centres and workshops. Environmental citizenship workshops were held throughout the area for all age groups of Canadians, including the Chinese communities. Also, corporate partnership funding was obtained for the environmental awareness projects.

An important component of this campaign was the office's use of two local Chinese radio stations to inform local Chinese Canadians—about EC services generally, as well as to encourage their support of the Action 21 program. These activities included the following:

- broadcasting the environmental citizenship messages twice a day, 6 days a week
- organizing a phone-in environmental questions-and-answers game show with prizes;
- having staff participate in radio interviews about unexpected weather conditions and related environmental issues;
- establishing a 24-hour Chinese dedicated telephone line, in co-operation
 with CHMB radio, so callers could call in for information about the
 weather. Vancouver is the only city in Canada that offers this service to
 its Chinese minority community. About 90 callers used this service each
 day;
- co-ordinating activities for Asian government delegations, including arranging for a TV interview in Cantonese between one delegation and an EC official; and

• setting up and running EC's Chinese booth at various locations in the annual Immigrants Exhibit.

FISHERIES AND OCEANS

While the Department of Fisheries and Oceans is very decentralized, the fishers it serves are generally well-known to regional officials through daily contacts with their communities.

The promotional materials of the Department such as posters, brochures and other informational items, strive to reflect the multicultural diversity of Canadian fishers. As in previous years, in 1995-96, they were informed in their own languages about departmental regulations of relevance to their work. On the Pacific coast, for instance, posters and other notices for licenses about fishing for shellfish were issued in Vietnamese and Mandarin Chinese.

INDUSTRY CANADA

Industry Canada organized a video conference on the theme "A Focus on Visible Minorities" to commemorate the International Day for the Elimination of Racial Discrimination on March 21st. Anchored in Ottawa, the event had satellite sites in Toronto, Edmonton and Vancouver. Presentations were made by several speakers, who affirmed the Department's commitment to equal opportunity. Industry Canada's Assistant Deputy Minister used this country-wide video conference connection with employees to remind them about the benefits of an ethnoculturally diverse society.

Industry Canada makes sure that its policies and programs reflect our diverse population by consulting Canadians through focus groups, advisory committees, community-based organizations, surveys, interdepartmental groups and community networks. It also takes steps to ensure that its consultations accurately reflect Canada's ethnocultural composition.

Documents that are likely to reach Industry Canada's multicultural audience are often translated into non-official languages. Some public information of the Spectrum and Consumer Products units, for instance, have been translated into Hindi, Japanese and Vietnamese. Also, the linguistic skills and cross-cultural understanding of ethnocultural minority employees are

often put to use on an informal basis. Chinese, Finnish, German, Ukrainian and Italian-speaking members, as well as Aboriginal Canadians, have used their special linguistic skills with foreign and Canadian clients.

Industry Canada participates actively in international trade shows and trade missions. Small businesses rely on it far more than larger ones to penetrate foreign markets. The Directors-General of several sectors often assist those that are interested in generating business abroad. The Department's International Trade Centre (ITC) has a database of ethnocultural minority groups and associations, which is used to reach those that have expressed an interest in tapping into foreign markets. These groups and associations also help the Department to inform their members of ITC-sponsored seminars and meetings.

Industry Canada's SchoolNet program is a way clients of all backgrounds can reach the Department through the Internet. It is linking 5,500 nation-wide schools together through the Internet, and aims to hook up all of Canada's 16,000 schools. One special component of SchoolNet links Industry Canada with 400 Aboriginal schools. Since it is also being used by non-students in the Aboriginal communities that it reaches, this link helps the Department to keep in close touch with the current surge in Aboriginal businesses. The SchoolNet is also being used by members of Aboriginal Business Canada—an organization that helps First Nations across Canada to build a strong business and capital base.

NATIONAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The National Research Council (NRC) has important affiliations with several kinds of organizations, both nationally and internationally, and it routinely liaises with foreign universities and governments on arrangements for visiting research staff.

In 1995-96, the NRC took several steps to increase its complement of future scientists and technicians from diverse ethnocultural backgrounds, by:

• beginning a Diversity Management Database, which exhaustively lists ethnocultural minority organizations that help to distribute job postings and locate qualified applicants;

- having its Industrial Research Assistance Program begin to establish community contacts to obtain employment referrals through ethnocultural minority organizations and associations; and
- focusing the Research Associateships Program on promising minority candidates who aspire to be scientists and engineers. It works to provide these people with an opportunity to work in NRC's laboratories on challenging research.

In addition, together with the Natural Sciences and Engineering Research Council, the NRC created the NRC-NSERC Research Partnership Program in early 1996. Its objective is to create strong links between NRC's institutes and researchers from ethnocultural minority backgrounds. It is also a means to train and develop highly qualified personnel from all ethnic backgrounds; and members of minorities are being targeted for this training.

REVENUE CANADA

In 1995-96, Revenue Canada launched the Black and Aboriginal Development Initiative in the Atlantic region. It is a Special Measures Innovation Fund project that focuses on practical ways to redress historical imbalances in the employment of Black and Aboriginal people in the federal public service. It has created interdepartmental development assignments for employees to gain skills and experience. Training includes career planning, mentoring and self-improvement courses. This project started in the Halifax Metro area, and next year it will be operating in all of Nova Scotia. The first year led to job placements for 16 candidates.

Revenue Canada has well-co-ordinated systems to organize people who help members of ethnocultural minority communities in several ways. Departmental staff is sometimes sent to make presentations to such communities on tax and other matters. A very important aspect of this work is income-tax-preparation seminars, which are often led by volunteers from these communities. Revenue Canada helps them to conduct these presentations to members of their communities in their own languages across the country. These are some examples of Revenue Canada's involvement in these initiatives:

 To recruit participants for its volunteer program, the Vancouver Tax Services Office (TSO) sent letters to agencies that provide some type of social service to their members, which included a number of ethnocultural minority organizations. Special emphasis was placed on organizations serving immigrants.

- The Winnipeg TSO's local community volunteer program assists many individuals from ethnocultural minority communities, often by connecting up requests for volunteers with volunteers who are fluent in the language that is required.
- The Toronto TSO provided speakers to organizations representing new Canadians, international students and businessmen from the Black community. Also, tax booths were staffed at several trade shows, and seminars and information sessions were given by TSO staff in non-official languages. On request, every effort is made to provide a speaker in the language of choice.
- The Kingston TSO keeps in close touch with the city's Immigrant Service Counsel. Some of its members are trained volunteers for the Tax Return Preparation program, and copies of its pamphlets and posters are kept in the TSO. The Kingston TSO also address foreign students each year at the Queen's University's International Centre and helps them prepare their tax returns.
- Charlottetown's TSO helps many Aboriginal Canadians to prepare their income tax. It provided training to some of the more experienced community volunteer income-tax-program members who expressed an interest in learning how to prepare income tax returns for Status Indians.
- The Charlottetown TSO works closely with the Association for Newcomers to Canada to provide education and assistance to help newcomers to understand their rights and obligations under the Canadian tax system.
- The Edmonton district has an active multicultural community that
 recognizes the need to support newcomers entering the community as
 well as the requirement to help them meet their obligations with Canada's
 tax laws. To this end, the Edmonton Tax Services Office provides an
 Outreach Program to several community groups, including the Mennonite
 Centre (for newcomers from Vietnam, Poland, etc.), the Edmonton
 Immigration Society for new immigrants and the Chinese Community
 Centre.

- Most Atlantic region TSOs are also involved with ethnocultural minority groups for tax-preparation seminars and information sessions for new businesses. For instance, Saint John TSO runs tax-preparation clinics for new Canadians, usually at the request of and in partnership with multicultural associations. The Sydney TSO arranges with the Members of First Nations Office to hold two annual tax clinics. A high percentage of First Nations tax filers attend these clinics. One successful endeavour has been reported at the tax clinic on Eskasoni First Nation, where a member of the band council is now able to prepare people's returns by herself, needing only occasional telephone contact with Sydney's TSO.
- Tax offices that are near Aboriginal communities, such as the Trois-Rivières, Chicoutimi and Rouyn-Noranda offices, serve members of these communities with trained community volunteers.

Not all Revenue Canada liaison with volunteers who run seminars for their minority communities has to do with tax matters. It also helps to inform new Canadians about business and related regulations, and about social programs that can help with their settlement and adjustment to their new country, as the following examples show:

- At the request of an immigrant business association, Trade
 Administration Services provided speakers for a workshop to explain
 import requirements and other business procedures.
- In the Northern Ontario region, the International Tax Office arranged presentations for groups of people from various backgrounds who were new to Canada and preparing to find employment. It also made presentations to foreign student groups at the University of Toronto and l'Université de Montréal. Many apply for and receive landed immigrant status and become residents at the end of their university studies.
- A Halifax TSO's Verification and Enforcement officer participated in several seminars for the Immigrant Entrepreneur Orientation Program of the Metropolitan Immigrant Settlement Association. This involved explaining to Association members their tax obligations and responsibilities, and clarifying that records must be kept if one is selfemployed or operating a business. The Association rates these sessions very highly; and additional requests continue to be received.
- In the Southern Ontario region, the Customer Service Representative Initiative was piloted at Pearson International Airport (PIA) Terminal II

to assist with passenger-flow control. A tender process was used to contract a company that provides several services at the PIA terminals to facilitate the arrival and processing of passengers who require customs services. Various languages are available through this private company.

- The Verification, Enforcement, Appeals, Legislation (VECR) Branch provides information to Aboriginal individuals, as well as Aboriginal bands, on tax laws and their obligations. A video on federal departments and Aboriginal views is also distributed to enhance the relationship between Aboriginal communities and the Department. Branch representatives participate in band meetings, Chamber of Commerce sessions, tax-information seminars and small business seminars targeted at the Department's Aboriginal clientele.
- The Montreal and Trois-Rivières Tax Services Offices report that, when numbers call for it, training and information sessions are offered to groups of new Canadians. These sessions inform immigrants and refugees about social programs such as the Child Tax Benefit Program, the Goods and Services Tax Credit, etc. Manuals are given to session participants who train other new Canadians. To date, this initiative has been very well received by ethnocultural minority groups.

Revenue Canada branches and divisions often maintain lists of employees who are fluent in non-official languages. Directories are kept within each division and TSO for consulting these employees, as needs arise.

Information on employees' third-language capabilities has been gathered by the VECR Branch, and it was determined that they are fluent in over 22 non-official languages.

Laboratory and Scientific Services Directorate (LSSD) employees took courses in both German and Spanish, as these languages are being used to communicate with their counterparts abroad. The LSSD has been training foreign scientists for years; in 1995-96, Thailand, Mexico and the Czech republic sent scientists for training and/or study.

Headquarters hosts many international visitors, providing another opportunity for staff fluent in non-official languages to use their skills. For instance:

- The Customs Border Services and Trade Administration Branch deals with an international public.
- The North American Free Trade Agreement (NAFTA) Enforcement Working Group occasionally uses Spanish when speaking with Mexican officials.
- In the Anti-dumping and Countervailing Directorate, an officer fluent in German and Ukrainian has used both languages at work.
- A senior officer on assignment at the Canadian Embassy in Brussels has used Italian to conduct a number of meetings and perform verification visits.
- An enforcement and appeals assistant uses Tagalog when conducting telephone conversations with an exporter in Los Angeles, California.

Non-official languages are also often used when providing services in the regions, as these examples show:

- In the Pacific region, staff use their command of Hindi, Punjabi and Cantonese as the need arises. A list of outside volunteer agencies is maintained for referring clients (e.g. the Croatian Society). The Surrey Taxation Centre utilizes an Indo-Canadian officer at the information counter. This has been very well received by the numerous Indo-Canadians who use the counter.
- In the Atlantic region, the Summerside Taxation Centre (STC) provides services in many languages. Since the Visitor Rebate Program requires large volumes of translations in various languages, most of these translations are done through Multilingual Translation Services. However, the Taxation Centre also uses the language skills of some of its own staff. Many German translations are done by STC staff, and services in other languages such as Tamil and Arabic are also provided. STC has conducted surveys among its employees to produce a list of staff fluent in other languages.
- The Prairie region presents several unique situations. The Northwest Territories is an immense geographic expanse with several basic languages and dozens of dialects. The Edmonton office's Community

Volunteer Program organized hosting by volunteers of almost 40 sessions in 30 small communities. Staff at the Winnipeg TSO can assist clients in over 20 languages.

• In the Quebec region, Italian and Spanish are the most used non-official languages. They are especially needed in larger urban centres to respond to clients by telephone, in person and by correspondence.

Services and Standards

These agencies provide services to the Canadian public, to business and to labour, and they set regulations and standards for commercial activities.

CANADA POST CORPORATION

The Canada Post Corporation estimates (through self-identification in forms) that its complement of employees who are members of visible minorities reflects the diversity of the Canadian population.

During the 1995-96 fiscal year, an advertisement promoting Priority Courier services was placed in the Chinese Yellow Pages in Toronto and Vancouver, and an ad for Express Post was inserted six times in a Cree publication. Exploratory market research was completed to examine opportunities for promoting international courier products in the Canadian Italian, East Indian, Chinese and Japanese communities. As a result, advertisements in non-official languages were placed in 30 publications with readerships in Canada's Italian, Chinese, and Japanese communities during the 1996 Christmas Holiday period.

Press releases are sent to all media, including minority ethnocultural media, on a national or regional basis, as appropriate.

Public Relations and Sponsorships While the Corporation's contribution policy primarily focuses on promoting literacy, in 1995-96, it sponsored or awarded grants to ethnocultural minority events and organizations. These included *La Maison d'hébergement pour femmes immigrantes de Québec* and Black History Month, in the Ottawa area.

A brochure featuring visible minorities was produced for internal and external use. It focused on four subject areas: gaining from a wealth of experience; encouraging a harassment- and racism-free environment; community outreach; and Canada Post's progress in hiring minority employees.

The Corporation hosted several delegations and visits from other postal administrations in 1995-96. Postal employees of all levels who speak the languages of its visitors are encouraged to help welcome these visitors during their stay in Canada.

Santa Letter Writing Program Close to a million children from around the world send mail every year to Santa Claus in the North Pole, Canada. This mail reaches the Corporation in about 16 languages other than English, French, Braille and Aboriginal Canadian languages. Canada Post employees read all letters on a voluntary basis, and reply in the children's own languages.

ROYAL CANADIAN MINT

The Royal Canadian Mint is a profit-oriented Crown corporation that makes circulation coins for Canada and many other countries. It also produces collectors' coins, which it sells on the Canadian market and around the world. These commercial activities involve dealing in a very competitive marketplace where it is vital to satisfy customer needs. As a result, the Mint is sensitive to customers from ethnocultural minority communities, and it adheres to the *Canadian Multiculturalism Act*'s objectives through employment programs and sales and marketing activities.

The Royal Canadian Mint's representatives—particularly those in marketing, sales and human resources—pay special attention to ethnocultural minority communities.

Good use is made of the linguistic expertise and other special skills of ethnocultural minority employees, especially when events are organized for foreign visitors and media representatives. Also, videos describing the Royal Canadian Mint's products and mandate are available in several languages.

Transport

Federal departments and agencies in the transport sector include one of the country's major rail carriers, and the organizations that set Canada's transportation policies and standards. This sector also includes the pilotage authorities that employ pilots to help captains guide their ships into harbours and through inland waterways. Large geographical areas are served by the employees of the pilotage authorities in the Atlantic and Pacific regions, as well as along the St. Lawrence River and in the Great Lakes region.

TRANSPORT CANADA

Transport Canada has been working in collaboration with the United States and Mexico to elaborate a 1996 *North American Emergency Response - Guidebook*, which will be published in Spanish.

Managers often make special efforts to find employees from other units of the Department, when their staff cannot provide services required in non-official languages. For example, one Human Resources Branch employee was assigned to a special project with the International Marketing and Programs Branch. This staff member helped to prepare documentation and agreements in Spanish for a conference organized with a number of Latin-American countries.

In 1995-96, a group of employees began taking courses in Spanish to communicate with Mexicans about the Truck Standard Policy, as well as to co-ordinate Ministerial meetings. In 1995-96, the Transportation Development Centre's business brochure, which explains its main activities and projects, was translated and published in Chinese.

Foreign delegations visit Transport Canada for its technical and other expertise three or four times a year. In 1995-96, Italian and Chinese delegations visited the Department. Chinese delegations often come to study the transportation research that is done through the Department's Transportation Development Centre, in Montreal.

Employees who are members of ethnocultural minority communities often communicate in non-official languages to deliver their services. For example, this often happens, when foreign delegations visit Transport Canada's Canutec Centre, which specializes in providing Chemical Accident Emergency Advisory Services.

In 1995-96, one of the regions made use of the Special Measures Initiatives Program (SMIP) to employ students who are members of visible minority groups. This Program, which is designed to enrich students with work experience, led to employing 10 members of visible minorities from a total of 58 people hired. This success will very likely be repeated next year.

VIA RAIL CANADA INC.

VIA Rail received the highest ranking in terms of representation, occupational distribution and salary distribution of members of visible minorities in its work force, from the *Annual Report on Employment Equity*, 1996, produced by Human Resources Development Canada. VIA sees this as a noteworthy accomplishment, since it marks a significant improvement over its ranking in previous years.

Research performed by VIA is mainly marketing research on customer satisfaction. As a result of this research, VIA now provides kosher, Hindu and Muslim meals to its passengers upon request. Also, on western trains where many customers are Chinese-born, certain condiments supplement those that are usually available.

While VIA only publishes information in French and English, menu signs and instructions on board western trains and at the Vancouver station are also in Japanese. Occasionally, VIA has promotions geared to ethnocultural minorities. One promotion held with Toronto's Chinese community placed Chinese advertisements in their community newspaper.

GOVERNMENT OPERATIONS

These departments and agencies administer programs for public servants, manage government purchases and facilities, provide services to ministers of the Crown and collect data on all aspects of Canadian life. They also set standards for government operations and monitor the effectiveness and efficiency of departments and agencies in meeting these standards. Elections Canada organizes federal elections and referendums.

CANADIAN CENTRE FOR MANAGEMENT DEVELOPMENT

The multicultural nature of Canada's population is illustrated in the demographic profiles that the Canadian Centre for Management Development (CCMD) uses in sessions that focus on the changing nature of Canadian society. CCMD's trainees also explore the subject in connection with human resource management in the public service, and relevant policy issues are also discussed. (CCMD's Internet site—http://www.ccmd-ccg.gc.ca—contains summary sketches of its training programs.)

The CCMD's Diversity in Leadership program provides practical learning experience to members of Canada's visible minority groups, Aboriginal peoples and other employment equity groups. Some of the themes discussed in the course in 1995-96 were: typical sources of misunderstanding, diversity considered from various perspectives, current concerns, etc. A two-day seminar is also offered on "Aboriginal Issues in Canada".

CCMD is responsible for the Sivuliuqtit-Nunavut Management Development Program. This Program represents a major developmental initiative to achieve and sustain a representative Public Service, which reflects the ratio of the Inuit population of 85 percent. The Program was developed for the Inuit, with assistance from its community members, and it is delivered in Nunavut.

CCMD's International Program works in partnership with a range of minority Canadians. In 1995-96, this included interactions with the Canada-Vietnam Chamber of Commerce, the Vietnam-Canada Trade Council and several Vietnamese Canadians. These organizations work in private- and public-sector organizations of interest to Vietnamese public service officials who came to Canada for some months of training and orientation on

Canadian practices. These officials were also introduced to various facets of Canadian life and culture through intercultural training experts.

ELECTIONS CANADA

Elections Canada provides public information during electoral events and conducts an ongoing voter-education program. It continues to produce and distribute voter information and promotional materials in several non-official languages.

When elections are scheduled, Elections Canada always researches population and language trends to ensure that, where numbers warrant it, voter information is received in the right languages. Representatives of immigrant Canadians and members of ethnocultural minority communities are consulted about these special needs. An ethnocultural liaison officer is also hired to develop and implement a comprehensive public relations plan to inform ethnocultural minority voters about the process and how to exercise the right to vote. Elections Canada also maintains a mailing list to make sure that information materials reach the groups and associations that represent minority communities.

In preparation for federal by-elections in six ridings in March 1996, communications staff consulted returning officers about the language selection for publishing voter-information materials. After analyzing statistical data as well, information on the voting process was translated into eight minority languages. Information materials were distributed to ethnocultural minority communities within those districts and to minority media covering the ridings.

Over the reporting year, Elections Canada developed a communications strategy to address special voter-education needs between electoral events, and to improve the voter-information program that is implemented during those events. The program to make the electoral process better known to the public now has a separate component for people who are likely to have difficulties in exercising this democratic right—including minority Canadians. A special module was also created to make new returning officers familiar with federal policies on ethnocultural diversity issues.

A competition process was held in 1995-96 to retain a specialty agency on ethnocultural communications to advise and assist Elections Canada. The company that was awarded the contract will develop an advertising

campaign for the next election that is appropriate to minority communities. That agency has the facility to establish partnerships with minority communities and can produce multilingual publications. It will also advise on language choice, based on research and demographic trends, and will help to develop a multilingual poster at election time.

PUBLIC SERVICE COMMISSION

The Diversity Management directorate of the Public Service Commission (PSC) conducts research and maintains a database on ethnocultural minority groups. The main sources of its data are the PSC's database, Treasury Board Secretariat's employment equity group databank, and the results of the Census and other reports from Statistics Canada. Aside from population data, the information profiled has to do with the geographical distributions of ethnocultural minority groups, ages, incomes, occupational distributions and educational levels. Special research projects include various profiles of ethnocultural minority subgroups; e.g. Black Canadians in certain cities in the Maritimes.

In its 1995-96 Annual Report, the PSC pointed out that some improvements have occurred in the federal civil service representation of Aboriginal people and members of visible minority groups since 1988. The percentage of Aboriginal people went from 2.2 percent in 1988 to 2.3 percent at the beginning of 1996, while members of visible minority groups increased from 3.5 percent to 4.4 percent during the same period. In the Executive category, the proportion of Aboriginal people went from 1.1 percent to 1.6 percent, while members of visible minority groups increased from 2.1 percent to 2.4 percent.

While recruitment of members of visible minority groups remained low during 1995-96, the share of recruitment to the Public Service of Aboriginal peoples was above the labour-market availability. With respect to promotion shares, both Aboriginal peoples and members of visible minority groups exceeded their respective internal availability.

Within the PSC, departmental representation of visible minorities is not in line with the Canadian workforce availability. A study is being conducted with the Canadian Human Rights Commission to identify

elements in the hiring practices and workplace environment that could help to explain this deviation. PSC employees who are members of a visible minority group and who had self-identified have been asked about their interest in taking part in this study.

The Special Measures Innovation Fund (SMIF) is one way by which the Commission can help federal institutions launch new projects to increase the representation in their ranks of members of the designated employment equity groups. Since visible minorities and Aboriginal Canadians are included among these groups, this contributes to one aspect of federal institutions' responsibilities regarding the *Canadian Multiculturalism Act* (see *Appendix on the Canadian Multiculturalism Act*). For example, SMIF funding allowed Natural Resources Canada to recruit 28 Aboriginal students from across Canada for its summer recruitment program.

PSC staff have few opportunities to use non-official languages. Even so, in 1995-96, clients have received assistance in the Vancouver office in Punjabi, Hindi, Cantonese or Mandarin. In the North, some recruitment positions were published in Inuktituk, and Aboriginal staff can provide assistance in other Native languages. In Toronto, staff often provided recruitment information in German, Spanish and Hindi. Information was also conveyed in Mandarin and Cantonese, especially with students' parents about the Federal Summer Student Employment Program campaign, as well as in Italian.

PUBLIC WORKS AND GOVERNMENT SERVICES

The Department of Public Works and Government Services Canada (PWGSC) often provides services in non-official languages in the Pacific and Western Regions, as well as in the Toronto area.

Several Pacific region employees who speak Punjabi, Mandarin and Cantonese are available in some locations to accommodate walk-in clients. A Western region PWGSC Program Advisor - Aboriginal Issues, gave seminars in 1995-96 on doing business with PWGSC to Aboriginal communities across western Canada (Alberta, Saskatchewan and Manitoba) and the Northwest Territories. The seminars are in English and in Cree, where appropriate. A PWGSC Western region employee who deals with Nunavut is an Inuktitut-speaking Inuk.

In 1995-96, advertising of procurement opportunities related to the Nunavut Land Claim Agreement were advertised on a pilot-project basis in two northern newspapers that serve the Inuit community. One of these papers employs Aboriginal people to translate notices into Inuktituk for publishing.

In September 1996, PWGSC put in place strong measures to ensure that it can deal quickly and effectively with complaints of discrimination—including discrimination based on race—relating to PWGSC contracts. This will help to ensure that job and subcontracting opportunities relating to PWGSC contracts are fully accessible to Canadians of all ethnic backgrounds. As a common service agency to other federal departments and agencies, PWGSC ensures equal access and opportunity to individuals and firms that wish to do business with PWGSC.

PWGSC will be playing an important role regarding the government's Procurement Strategy for Aboriginal Business. This measure aims at improving the access to the Government of Canada's contractual services for Aboriginal Canadians. PWGSC will be assembling data on government procurement activities with Aboriginal business. Its internal databases will also be altered to identify firms that have identified themselves as Aboriginal. That information will be used to distinguish potential Aboriginal businesses for sourcing under the comprehensive government policy.

STATISTICS CANADA

Statistics Canada was in final preparation for the 1996 Census during 1995-96. It is required by the *Statistics Act* to "collect, compile, analyze, abstract and publish statistical information related to the commercial, industrial, financial, social, economic and general activities and conditions of the people". A central element in this task is administering a Census every five years—an increasing dimension of which involves Canadian minority communities.

To get the most out of Census information, the 1996 Census Content Determination Project held extensive consultations with minority communities and other groups to ensure that questions would reflect Canada's ethnocultural diversity as closely as possible. This consultation process forms part of all Census questionnaire development.

Several projects helped to increase participation in the Census, including:

- research to determine which non-official languages to use for translating questions and other materials; and
- advertisement of focus groups, which included ethnocultural minority communities, to ensure that all groups could relate to the advertising message.

To ensure that the Census reflects a representative segment of Canadians, several measures were taken to reduce the non-response rate for minority-background households:

- Ethnocultural minority groups were consulted while developing the questions, as well as during the program to build awareness of the Census.
- Advertising in non-official languages was placed in minority community papers.
- Census announcements were made on ethnocultural radio stations.
- Prepared footage used on a number of stations featured people from several ethnocultural backgrounds learning about the Census.
- Census material and field tools were published in more than 30 languages.
- Staff, fluent in over 60 languages, were hired to work on help lines and centres.

Statistics Canada's success in including ethnocultural communities in Census promotional and awareness programs has to do, at least in part, with the partnerships it forms with minority organizations. These organizations disseminate Statistics Canada messages through their usual communication channels.

Aside from Census preparation activities, Statistics Canada produced eighteen publications in 1995-96 with information related to ethnocultural minority concerns. Examples include: Canadian Social Trends, Summer 1995; Profile of Visible Minorities; Ontario and Quebec: Demographic Similarities and Differences; and Projections of Visible Minority Population Groups, Canada, Provinces and Regions, 1991-2016.

HEALTH AND SOCIAL POLICY

These departments and agencies deliver services to groups in Canadian society, such as Aboriginal people, veterans, immigrants, people seeking housing, employers and workers. They also fund projects and research on health and social issues, and contribute to Canada's policies on health, issues of concern to women and other matters.

CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION

The Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC) conducts many studies to gauge the needs of the markets that it serves. Several 1995-96 studies will probably influence the development of its policies and programs that focus on ethnocultural communities, including:

- a study about how the housing market for recent immigrants varies across Canada. *Immigrants and the Canadian Housing Market: Living Arrangements, Housing Characteristics and Preferences* includes an analysis of how immigrants differ from non-immigrants in their living arrangements and housing choices. It also explores how housing choices are affected by factors such as place of birth, period of immigration and income, including an analysis of factors affecting tenure choice. This study was completed in 1995-96 and was widely promoted in the ethnocultural media:
- several studies on the ethnocultural aspects of housing issues, which were funded by CMHC's Scholarship Program. One examined the influence of race, culture, socio-economic status and tenure on the social organization and community sentiment in a high-rise neighbourhood in Etobicoke, Ontario. Another focused on community health, housing policy and planning in First Nations communities; and
- an examination of the integration of elderly Chinese people into Toronto's public housing for seniors, which was completed under CMHC's External Research Program. This study researched the extent to which residents have had problems gaining access to housing and community services.

When consultations are held on issues related to the CMHC's mandate, steps are taken to canvass an accurate representation of the Canadian public.

For instance, in recent years, extensive consultations about housing policy have focused on Aboriginal peoples. In some cases, assistance was provided for groups to hire consultants to prepare submissions or to encourage participation in the process. In one case, an extensive series of workshops was held in centres across Canada, including in remote Aboriginal communities, for input toward policy making and program development.

CMHC news releases are distributed to the ethnocultural minority press to inform these communities about housing news and related issues. Also, in 1995-96, the CMHC produced several of its information materials in non-official languages, both for domestic and international use. These items included:

- as a follow-up to 1995 initiatives, a report entitled *Canada's Exportable Housing*, which was translated into Spanish, Chinese, Russian and German:
- the publication *Canadian Woodframe Housing*, which, although it is already in Japanese and Spanish, was also translated into Russian. Other key documents are also being translated into Spanish, Japanese, Korean and Russian—the most commonly requested languages; and
- a poster on "Details of Housing Construction" which was produced in Russian, Japanese, German, Chinese and Spanish, for both domestic and international distribution.

Globalization CMHC's release of some of its literature in plain language is a related communications goal. These materials are directed at several audiences, including immigrant Canadians who are unfamiliar with local laws and practices, other nations and investors.

Two 1995 guides to Canada's overall housing system also reach out to the market of new Canadians. These plain-language guides describe key aspects of our housing construction, management and finance practices. One presents its data from the perspective of people trying to buy, build, rent or repair a house; its information includes the kinds of people and requirements that one might need to meet with when doing these things.

CMHC works with other federal departments, the housing industry and manufacturers to co-ordinate the export of Canadian housing systems and products abroad. In 1995-96, the government gave CMHC a mandate to

pursue the sale of Canadian housing products and services to other countries in support of export activity.

All Canadian trade missions abroad were supplied by CMHC with company profiles of Canadian housing exporters and with export opportunity messages in the language(s) of the host countries.

The efficiency of Canada's housing system is increasingly being recognized internationally. Other countries are especially interested in adapting some aspects of our system—such as wood-frame construction and mortgage loan insurance. CMHC has begun to provide consulting services to foreign governments and entrepreneurs about these areas. It has also been involved in a pilot project in Russia to train former Soviet military officers to build wood-frame houses.

Personnel Back-up These housing export activities are getting support from the CMHC's own employees' ethnocultural diversity. The organization has begun to pursue its international trade opportunities by making good use of the background and language skills of employees who are members of ethnocultural minority communities.

These people are becoming more involved in meeting foreign delegations to Canada, as well as in trade missions abroad. These minority employees are showing how they can contribute in unexpected ways. For instance, they are providing a more friendly environment for CMHC's business visitors from abroad, facilitating better understanding and more effective communications with other countries. The CMHC is already making use of a foreign-language bank that it established to track linguistic diversity within the organization.

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA

In 1995-96, Citizenship and Immigration Canada (CIC) was focused mainly on restructuring its program delivery and rebuilding the Department. Even so, it contributed substantially to the objectives of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Special Learning Projects In partnership with Statistics Canada, CIC produced a 15-booklet series that supports public education and research on the characteristics of foreign-born Canadians. This public-education tool

about minority communities and their contributions to Canada is entitled *Profiles: Immigration Research Series*. The booklets' information comes from CIC administrative files and the 1991 Census data. It focuses on 13 specific nations—including Hong Kong, India, Italy, Vietnam, China and Lebanon—and profiles characteristics that include occupational, age, and provincial distribution; language; education; employment characteristics; income; fertility levels; etc. Copies were sent to CIC staff, non-governmental organizations, MPs, minority media and posts abroad.

CIC was also involved in the Metropolis Project over the reporting year. This six-year international project is being conducted in partnership with other governments, international agencies and immigrant-serving organizations. It is investigating how immigration affects large cities, their citizens and immigrants themselves. Some valuable information should arise from the Project to help shape policies and programs.

Consultations CIC routinely engages in local and national consultations with organizations that represent various interest groups, including ethnocultural organizations, and those that represent special or specific interests. Consultation efforts in the 1995-96 fiscal year focused mainly on the Settlement Renewal Project.

Publications CIC's Integration Branch provides initial bridging mechanisms to immigrants, helping them to become contributing members of our society and promoting their acceptance by other Canadians. It works toward these ends partly through informational materials for newcomers and other Canadians about our society, and about our rights and responsibilities as its members. Many of the Branch's brochures, books and videos are distributed by service-providing organizations to members of ethnocultural communities across Canada. Several 1995-96 publications also appeared in non-official languages, including:

- A Newcomer's Introduction to Canada, a book for newcomers on adapting to their new country. It was also published in Arabic, Chinese, Farsi, Polish, Punjabi, Serbo-Croatian, Somali, Spanish and Vietnamese;
- *The Privacy Statement*, a series of loose leafs about privacy rights and disclosure of information in forms and applications. It appeared in 24 non-official languages, including Bengali, Croatian, Oromigia, Somali, Tamil, Tigrinya, Urdu and Vietnamese;

- Temporary Entry to Canada under the North American Free Trade Agreement, a book that also came out in Spanish;
- a video and fact sheets entitled *Working in Canada A Newcomer's Introduction*, also available in Arabic, Cantonese, Punjabi, Somali and Spanish; and
- a video called Education in Canada A Newcomer's Introduction, which appeared in Arabic, Cantonese, Punjabi, Somali, Vietnamese and Spanish.

CIC Community relations staff reach people from ethnocultural minorities to inform them about the Department's policies and programs. Information sessions have been held across the country about many relevant issues, including the immigration and citizenship application process and the documents required, removals and other topics suggested by the community.

News Canada is a CIC news service for minority community newspapers. Every year, CIC provides these media outlets with about six stories profiling the cultural groups that make up our heritage.

Aside from informing Canada's ordinary media, all CIC releases are sent to a total of 618 multiethnic media outlets across the country. CIC staff's involvement with ethnocultural minority media in 1995-96 took various forms:

- The Winnipeg office regularly took part in a live call-in show for the Filipino community.
- The Waterloo-Wellington CIC team appeared several times on a local access cable show for the Indian community.
- Ottawa CIC staff have appeared on local access cable shows hosted by the Russian and Italian communities. They plan similar appearances on a show hosted by the Portuguese community.
- Several CIC offices held orientation sessions to provide an operational overview to the managing editor and senior reporter of a Chinese newspaper in Vancouver.

Ethnocultural Media Monitoring CIC shares a contract with the Department of Canadian Heritage for translated summaries of news and other items that appear in third-language media on issues of interest to the Department. Monitoring these media outlets helps to keep in touch with the needs and points of view of Canada's different cultural communities.

In partnership with Statistics Canada, CIC began a study about immigrants to Canada that will span six years. The study is looking closely at the barriers that new immigrants face in our country, how well they integrate, and the effectiveness of our programs for immigrants.

Several CIC programs and policies in effect in 1995-96 are geared to respond to the needs of newcomers:

- Language Instruction for Newcomers, a program that has been in existence for many years, provides new Canadians with free access to language training.
- The Adjustment Assistance Program is available to government-assisted refugees.
- The Immigrant Settlement and Adaptation Program funds nongovernmental organizations (NGOs) to deliver programs and services on CIC's behalf to immigrants. Both the Adjustment Assistant Program and this one offer settlement services to new Canadians.
- The Host Program involves other settlement agencies and volunteer hosts who share their time with newcomers and introduce them to their new communities.

CIC invests funds to respond to the needs of newcomers in local communities, as identified by the Department, other government departments or by the communities themselves. Organizations across Canada receive funding from the CIC's Settlement Program to provide assistance and support for newcomers. Many of these service-provider organizations have been established on the basis of the ethnicity or background of their members.

Partnerships with Communities CIC has developed partnerships with many organizations so as to work more efficiently and cost-effectively in getting its messages to a wide audience. Local CIC offices often make presentations and hold information sessions for different ethnic communities

on citizenship and immigration issues that affect them. This is usually done in partnership with NGOs and minority organizations that help inform clients of changes or additions to CIC policies and programs. Staff from Mississauga's Case Processing Centre, for instance, held an information session with the Filipino Community on sponsoring relatives under the New Immigrant Application Processing System, since Manila had been chosen as a test site for the new initiative. CIC staff often visit schools to outline the value of immigration, and to reinforce the importance, rights and responsibilities of Canadian citizenship for all Canadians.

Training From time to time, CIC funds workshops for service-provider organizations that relate to the work they have contracted to perform for or with the Department. These learning sessions often include discussions on ethnocultural diversity and sensitivity.

Modules on cross-cultural diversity are included in many of the International Region's operational training courses, including those for the Basic Visa Officer Course (Act and Regulations), the Immigration Program Officer/Designated Immigration Officer Course (locally engaged officers), the Refugee Officer Course and the Program Manager Course. These training programs are mandatory for all officers performing specific functions abroad. A two-day instructor-led Cross-cultural Sensitivity course was delivered ten times in 1995-96, to a total of 159 employees.

CIC developed a reference tool called Cultural Profiles over 1995-96. This data source, which is especially useful for field officers who interview CIC clients, is being made available through employees' personal computers. It has modules on the top 26 countries from which Canada gets refugees and immigrants, on the four main religions besides Christianity and Judaism, and one on victims of torture. It includes data on family structures and customs, including naming conventions and other distinguishing customs.

A youth magazine called *New Friends* considers the struggles and heartbreaks, and the successes and dreams of newcomers to Canada. It is sold to schools as an educational tool, since it helps to develop awareness and understanding of the immigrant experience.

A comprehensive Teachers' Guide has been developed by CIC on citizenship and immigration programs. It includes sections on history, global perspective, programs and processes, and settlement and integration. It is part of a package called *Destination Canada*, which includes: *Stargate*

Canada 2232, an interactive CD-Rom game about becoming a Canadian citizen; Land of Hope, a video featuring seven poignant stories of immigrants to Canada; and copies of New Friends magazine. Distributed by the National Film Board, it has been endorsed by the Canadian Teachers' Federation and the Canadian School Boards' Association.

HEALTH CANADA

Multiculturalism policies and practices affect many areas of Health Canada's work. For instance, all program operations in the Health Promotion and Programs Branch specifically focus on ethnocultural minority groups or list multicultural activities as a priority, whether for funding or as groups for special study. Program-delivery methods and various partnerships have enabled regional offices to establish working relationships with ethnocultural organizations. Provincially based minority organizations sit on many Health Canada program steering/advisory committees. Multiculturalism is part of all Health Canada program policies and practices.

This attention to ethnocultural minority communities also means that many Health Canada publications, including those from organizations that it funds, often appear in non-official languages. For instance, in 1995-96, Health Protection Branch's Product Safety materials appeared in Cantonese, Italian, Chinese, Portuguese, Spanish and Braille. Also:

- The Nutrition Programs Unit readily permits organizations working with ethnocultural minority communities to translate *Canada's Food Guide to Healthy Eating* into other languages. It has now been translated/adapted into Portuguese, Vietnamese, Chinese, Arabic, Somali and several Aboriginal languages.
- The Postpartum Parent Support Program and the Nobody's Perfect Program have adapted their resources into several languages to address the identified needs of ethnocultural minority communities. For example, a parent questionnaire and information sheets on the Postpartum Parent Support Program were adapted into 15 languages, including: Arabic, Chinese, Creole, Inuktituk, Japanese, Korean, Laotian, Portuguese, Punjabi, Russian, Somali, Tamil and Vietnamese.
- To promote healthy eating and lifestyle choices prenatally and postnatally, a non-profit organization was recently funded by the Canada

Prenatal Nutrition Program to develop resources for high-risk pregnant women. These were translated into Punjabi, Spanish and Vietnamese. The project team involved consultants from ethnocultural minority and Aboriginal communities; a distribution, promotion and evaluation plan was also developed and implemented.

- Medical Services Branch funds documents published in Aboriginal languages. It provides information to First Nation and other Aboriginal news media.
- HIV Prevention Program The HIV/AIDS Prevention Program aims to help stop the transmission of HIV and to promote leadership for developing national prevention policies, strategies and initiatives in consultation and collaboration with partners. Program activities are geared to reach all Canadians, particularly groups vulnerable to HIV/AIDS, and their development takes account of Canada's multiculturalism. Ethnocultural minority women were considered in producing the film Weighing the Risk/Voulez-vous risquer avec moi?, about women and HIV prevention.
- Family and Child Health Unit The Unit's Child Health Record is being developed with attention given to the needs of parents who are considered "at risk." The Record will be available early in 1997, and is being translated into Inuktituk, Spanish, Chinese, Vietnamese and Arabic.
- No Small Matter, a video produced by Health Canada's National Clearinghouse on Family Violence, adds to the National Film Board's family violence prevention audio-visual collection. It is about a woman who is abused by her husband, and what happens when she approaches her extended family. Performed in Punjabi by a Vancouver theatre group, it depicts attitudes, not solutions, and aims to spark discussion on family violence and the community's role in this issue. Several service providers comment after the dramatization.

Service is also provided to clients in non-official languages, as necessary. Culturally sensitive service delivery is inherent in all Health Canada program delivery models. A major finding of Health Canada's 1995 Seniors Ethnic Needs Assessment project was that ethnocultural minority seniors are often lonely and isolated. Cultural and linguistic barriers make it hard to use community resources, and few health and social service professionals are

offered cultural sensitivity training to learn about how to work most effectively with them. Cross-cultural sensitivity training is provided to employees of the Medical Services Branch, and it is also offered to headquarters and regional staff.

Special training projects are sometimes organized to address this need. A Cross-cultural Training Project, for instance, was launched by the New Horizons: Partners in Aging Program to develop a cultural sensitivity resource kit and training program for service providers. A core group of ethnocultural minority seniors is involved at all stages in developing and evaluating the project's resource kit. Volunteers are also being recruited and trained to provide outreach and literacy programs for isolated seniors. Partnerships formed with government and community groups address the ongoing health issues that put these seniors in "at risk" situations.

Health Canada's programs that address the needs of members of ethnocultural minority communities involve ongoing projects that are seldom specific to a given year. Ethnocultural minority Canadians were the main or sole focus of many initiatives undertaken by Health Canada through funded ethnocultural minority organizations, and/or jointly with other departments and associations.

Ethnocultural minority seniors are considered as "at risk" because language and culture can be barriers to independence and full social integration. To help them stay independent for as long as possible, the New Horizons: Partners in Aging Program, in the Division of Aging and Seniors, gives special support to seniors living "at risk", and to preventing "at risk" situations. During 1995-96, \$1.3 million was contributed to 36 projects reaching mainly seniors from ethnocultural minority groups, including:

• Ethnic Elder Abuse Elder abuse has been identified as a problem among seniors from ethnocultural minority communities—and isolation, language, few community supports and unfamiliarity with Canadian laws and services make it hard to seek help. This project mobilizes ethnocultural minority communities around elder abuse, and helps establish links with other seniors, and health and social service agencies. Community animators are being recruited and trained from the main ethnocultural minority groups in the Halifax/Dartmouth area; they interview seniors to identify the resources and supports that best address the problem best. Networks of trained volunteers are also being developed to offer ongoing client education and support. Information sessions for health and social service workers and care givers will also

enhance their ability to offer culturally appropriate assistance and support.

- Ethnic Needs Assessment This project determined the extent of illiteracy, isolation, abuse and lack of knowledge about health care in Moncton's senior ethnocultural minority community. Seniors' organizations and those serving seniors had reported very low participation rates by minority seniors in programs, as well as in the use of services. Seniors from these communities designed and conducted interviews with their peers to assess social, health and welfare needs.
- The Vancouver Cross-cultural Seniors Network Society project organizes discussion workshops for senior immigrants to identify their needs and issues regarding giving and receiving support. Workshops are offered in English and three or four other languages for non-English speakers. The preventive strategies that are expected to arise from this project will be translated and shared with key stakeholders.

The Office of Alcohol, Drugs and Dependency Issues has explored the substance abuse issues and needs of immigrant, refugee and visible minority women—who are at particular risk due to various stresses and traumatic experiences. The issues explored include: the impact of torture; the role of lower socio-economic status; migration stresses; sexism compounded by discrimination; cultural stereotyping; separation from families and social networks; and difficulties with Canada's official languages. Program development faces challenges that include linguistic and cultural diversity, denial due to cultural stereotypes and lack of complementary support systems. This research found that there is a lack of programs, treatment services and information materials for immigrant and refugee women.

Consultations When the Office of Alcohol, Drugs and Dependency Issues holds consultations on substance-abuse issues, it always involves members of the Canadian Ethnocultural Council, the Canadian Council on Multicultural Health and the Addiction Research Foundation. The departments of Canadian Heritage, and Citizenship and Immigration, are also contacted to assist with community consultations and to distribute information to immigrant-serving and settlement organizations.

Representatives of the Health Promotion and Programs Branch (HPPB) sit on various multicultural or ethnocultural, national and local organizations, boards and meetings. Country-wide public consultations, workshops and other forums seek out people with special linguistic skills and/or cultural understanding to participate in and contribute to program development in HPPB.

Members of ethnocultural minority communities, for example, are invited to participate in working groups for program experts, such as those for the New Horizons: Partners in Aging Advisory Committee. The New Horizons Program Consultant also regularly attends the monthly meetings of Vancouver's Cross-cultural Seniors Network Society. The Canada Prenatal Nutrition Program consultant also has ongoing consultations with ethnocultural minority groups and community resource people.

Grants to the National Voluntary Health Organizations program provide short-term assistance for organizational development initiatives to strengthen human and financial resources, and national infrastructures. This program has assisted the Canadian Council on Multicultural Health since 1988, strengthening the Council's national infrastructure, and its support to affiliates and local chapters that provide health information to Canadians of various ethnocultural minority communities.

The Health Promotion Contribution Program (HPCP) funds non-profit voluntary organizations, which promote health in innovative ways that further the renewal of Canada's health system. HCPC supports projects that consider special-needs populations, including ethnocultural minority groups. In 1995-96, it funded a national project of the Citizenship Council of Manitoba entitled "Health and Social Well-being in Canada: A Community Education Program." Educational materials will be developed for people with knowledge, linguistic, cultural and economic barriers to health.

The National Health Research and Development Program (NHRDP) is involved in the Metropolis Project, an extensive research partnership with the Social Sciences and Humanities Research Council, Citizenship and Immigration, and eight other federal departments and agencies. Metropolis is studying the impact of immigration on urban environments through research conducted through Centres of Excellence established in Montreal, Toronto, Edmonton and Vancouver. The NHRDP's contribution of \$910,000 over this six-year project will fund research into justice, employment, housing, social integration and health. Immigration health

issues will range over population health, public health and the Canadian health system.

Family Violence In 1995-96, the National Clearinghouse on Family Violence undertook various activities that benefit Canadians from ethnocultural minority communities:

- Three fact-sheets on dating violence, elder abuse, and child abuse and neglect were translated into 12 languages to make them accessible to a wider audience of clients.
- In partnership with other federal departments, a booklet called *Abuse is Wrong in Any Language/La violence est inacceptable peu importe la langue* was developed for immigrant women suffering from abuse and for front-line professionals who work with them. It has been widely circulated to public legal education organizations, immigrant-service agencies, second-language learning programs, etc.
- The Chinese Family Service of Greater Montreal prepared a *Guide For Accompaniment of Women from Ethnocultural Communities, Experiencing Conjugal Violence*. It is written for ethnocultural community volunteers who accompany abused women who cannot speak English or French, and who help them with social, legal and medical activities. It lists the resources that are available to them, as it was prepared to improve volunteer escorts' understanding of conjugal violence and the reality of women living with this abuse.

Reproductive and Sexual Health Issues Consultations on reproductive health and healthy sexuality—which are both strongly determined by cultural factors—took place throughout 1995-96. The Federal Interdepartmental Working Group on Female Genital Mutilation (FGM) is one effort to address a minority issue in this health area. Together with ethnocultural minority groups, the Working Group undertook consultations on the impact of FGM on reproductive health, and on legal and educational issues. A consultation document was developed, along with a community-development workshop model in which FGM issues are explored sensitively.

Health Canada's support for policy development on reproductive and sexual health is a multiyear commitment. It has also involved active preparation for, and participation in, the International Conference on Population and

Development in Cairo (1994) and for the Fourth International Women's Conference in Beijing (1995).

The Community Action Program for Children is managed jointly with provincial/territorial governments, and priorities, including the children to be targeted, are also determined jointly. Agreements on provincial/territorial management show that, for Ontario, Saskatchewan and British Columbia, 30 percent, 65 percent and 25 percent of funds, respectively, are devoted to projects serving Aboriginal children. Community coalitions funded to develop and deliver services include community health organizations, Aboriginal groups, cross-cultural organizations and settlement agencies.

Health Promotion Contribution Program – Child Development Initiative Many nationally funded projects under this Program have a multicultural component or perspective. Two 1995-96 projects were geared to benefit ethnocultural minority communities:

- The Canadian Paediatric Society prepared a Guide for Health Care Providers for the Care of Children and Youth New to Canada.
- The Capital Health Authority, Public Health Services, of Edmonton, Alberta, provides training in perinatal health and parent support to members of five ethnocultural minority communities through the Culturally Responsive Perinatal Care and Family Support Program: A Community Development Approach. They will become community health developers in their own communities, and act as brokers in the traditional system.

Among other projects, Health Canada's Childhood Injury Prevention Program undertook a study of "Parental Attitudes toward Unintentional Childhood Injuries." It included focus groups with Chinese immigrants from Hong Kong, East Indian immigrants from Punjab, Pakistan, Sri Lanka and East Africa, as well as First Nations people. This research provided information that was helpful for developing effective injury-prevention programs and policies.

Joint Statement on the Prevention of Fetal Alcohol Syndrome (FAS) and Fetal Alcohol Effects (FAE) in Canada This joint statement, released in October 1996, was prepared over the reporting year in consultation with national associations representing medical, nursing and midwifery disciplines. The Canadian Council on Multicultural Health participated in its development.

Multicultural representation is reflected in a 1995 qualitative study on *Attitudes on Breast-feeding*. A paper on "A Multicultural Perspective of Breast-feeding in Canada", written in co-operation with ethnocultural minority groups, is in progress.

Adaptation into Punjabi, Cantonese, Vietnamese and Spanish of the parent materials for Nobody's Perfect Parent Education and Support Program was completed in 1995. Health Canada undertook this project with the British Columbia Council of the Family. A report called "Weaving the Threads of Nobody's Perfect: Culturally Sensitive Training" was contracted by the Health Canada Alberta Office of Health Promotion and Social Development. The project reviewed processes, strategies and approaches that contribute to culturally sensitive delivery of the Nobody's Perfect training.

Community Action Program for Children Health Canada's 1995-96 projects that address refugee, immigrant and ethnocultural minority community children's needs across Canada included the following:

- The Mennonite Central Committee, South Western Ontario, has been funded to develop parenting support for a growing community of Low German-speaking immigrants coming to Ontario from Mexico and elsewhere in Latin America.
- The Mosaic Family Resource Centre of Calgary is a collaborative venture supported by several community organizations from the area. It serves immigrants and refugees from the former Yugoslavia. Studies undertaken by Vancouver, British Columbia's Mosaic Centre identified that Kurdish, Somalian, Vietnamese and Aboriginal communities have similar needs on parenting. The program reduces the negative impact of low maternal levels of education, unstable accommodation and unsafe environments on child health and development.

During 1995-96, Canada Prenatal Nutrition Program projects provided outreach with many ethnocultural minority communities in several ways. In downtown Toronto's Eastview Project, for instance, peer interpreters and facilitators counsel women on nutrition, food preparation, and preparing for labour and delivery.

Through the Medical Services Branch, a group of federal departments in the Atlantic region have begun the Black and Aboriginal Initiative to provide opportunities for members of these groups to gain management experience and training within the public service. To date, it has been very successful.

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

Human Resources Development (HRD), Canada's income security programs (ISP), provide service to many clients in their language of choice. For example, to serve clients of the International Operations group, several adjudicators with tested special-language skills are employed to serve clients in German, Italian, etc. Written correspondence to clients is also being done in a bilingual format that includes the language of the client's choice. Interpreters are also used regularly to provide service to the clients.

ISP makes sure that working groups developing new policies or legislation reflect the cultural diversity of the people to whom they will be directed. Offices in areas with sizable ethnocultural minority communities have taken on staff that can respond to clients from these communities.

The special language skills of ethnocultural minority employees are used to help with research about innovative social-security models that are used abroad and in meetings with representatives from these countries.

Members of the public who need to receive help in other languages and/or from other cultures continue to be a significant proportion of the business of HRD. Its Outreach network involves helping these clients with the help of community groups. Over several years, a network of these groups has been developed to help clients complete applications and handle assorted inquiries. The use of third parties to handle mail and telephone contacts is also essential to meet the expectations of reduced in-person contacts. This Outreach network lets clients receive help in their languages of preference, while ISP information is shared with the community.

HRD subscribes to several syndicated public opinion studies that collect data on attitudes by ethnocultural group. This provides the Department with access to information on variations in attitude by ethnic grouping.

The Department's Labour unit is developing documents on health and safety issues (related to the North American Free Trade Agreement) that will be made available in Spanish, as well as in English and French.

The distribution of news releases to national media, including radio, television, and daily and weekly newspapers includes many ethnocultural media—for instance, CHIN television/radio in Toronto and the *China Times* in Vancouver.

HRD has youth-employment projects, where all participants are members of ethnocultural minority backgrounds, as these two samples indicate:

- The Black Youth Achievements Entrepreneurial Clinic in Hamilton, Ontario, exposes 20 Black youths under the age of 30 to a nine-month entrepreneurial program that aims to help them overcome barriers to access, promoting their confidence to pursue their entrepreneurial goals.
- Under HRD's summer-employment programs for youth, a special initiative known as the Native/Black Internship program lets
 Aboriginal and Black students gain work experience in HRD offices across Canada over the summer months.

The National Literacy Secretariat enables all sectors of society to become involved in creating a more literate Canada. It financially assisted several activities, one of which was improving access to literacy training. In 1995-96, it supported several projects, which aim to lower barriers to literacy training that ethnocultural minority communities may experience. These projects include:

 The Canada Africa Youth Action - Youth Literacy Awareness and Tutoring Program, which holds workshops, seminars and information sessions to recruit and train youth tutors as peer instructors, raising literacy awareness among youth of African, Caribbean and Métis heritage. Peer youth tutors will contribute to developing a culturally sensitive environment appropriate for these youths to gain access to literacy services.

- The Regina Open Door Society Inc. Family Literacy for New Canadians, which facilitates literacy skill development for new Canadian parents and their children.
- The Service D'interprète et D'aide Aux Refugies Indochinois, which will develop a literacy training guide adapted to the needs of Southeast Asians.

HRD has committed \$3,000,000 over three years to the Global Connections: An Investment into Canada's Future project. It provides increased opportunities for Canadian business in international trade using skilled immigrant professionals. This project trains professional immigrants and places them with businesses or helps them into self-employment. These people, in turn, foster communications with their country of origin for their respective businesses. A recent evaluation revealed that over 80 percent of the participants have either secured a job, established their own business or returned to further university education. The impact assessment for the project estimates significant savings to employment insurance, social assistance and refugee allowances, as well as tax gains as a direct result of this project. The primary beneficiaries are the immigrant participants who become integrated into the Canadian labour market.

INDIAN AFFAIRS AND NORTHERN DEVELOPMENT

In 1995-96, the Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND) began implementing some recommendations from a 1994-95 indepth study of its visible minority contingent. Those recommendations from its Action Plan were directed to the Deputy Minister, the Visible Minority Consultative Group (VMCG) and all DIAND employees.

The Deputy Minister met with members of the VMCG and the Human Resources Directorate to discuss this Action Plan. They focused on the need for the VMCG to expand its work beyond headquarters. This has been taken up in 1995-96 by three regions: employees in British Columbia,

Alberta and Ontario have been selected as liaisons with the VCMG, and must report to it regularly. The VCMG also presented the results of the study to the senior management team, which endorsed the Action Plan's measures, and offered its full support to their implementation.

During the reporting year, department-wide information sessions and special events were organized to brief employees about the study, and to discuss how they could all contribute to implementing its recommendations. An informal mentoring system, whereby more experienced DIAND employees from minority communities help newer employees, has been encouraged. The results of this proposal will be monitored in next year's report.

MEDICAL RESEARCH COUNCIL OF CANADA

The research community is one of the most culturally diverse professional groups in Canada. Ethnocultural minorities are well represented within this community, including in the Medical Research Council of Canada. The Council is considering adoption of a Code of Conduct for Research Involving Humans that acknowledges the importance to research of membership in racial and ethnocultural communities; this Code strongly recommends that:

The researcher must endeavour to recruit research subjects from relevant social, cultural and racial groups. This is important for both the validity of the research and social justice in the distribution of the benefits of research.

A number of health research projects involving an ethnic or a cultural dimension were undertaken by the Council in 1995-96, including:

- cultural identity as a mediator of the stress-illness relationship;
- social and behavioural factors in infectious disease transmission in specific cultural groups;
- risk factors of arteriosclerosis in South Asians and Whites;
- information needs of women with breast cancer: cross-cultural comparisons—in collaboration with Health Canada;

- mental health of Southeast Asian refugees—in collaboration with Health Canada; and
- schizophrenia: an examination of cross-cultural symptoms and premorbid factors in first-episode patients—in collaboration with the Ontario Mental Health Foundation.

SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL

The Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC) is the key federal agency investing in the advancement of human knowledge and skills that Canada needs to maintain the quality of its social, economic and cultural life. In many cases, the research and training carried out with SSHRC funding helps Canadians gain a better understanding of the ethnocultural diversity of our society.

In 1995-96, the SSHRC published *Life in Canada and Our Canadian Heritage: Research in the Social Sciences and Humanities.* This 154-page compendium lists over 1,800 research projects that have received SSHRC support—many of which are about life in Canada and our Canadian heritage. The book's preparation was undertaken in partnership with the Department of Canadian Heritage, Citizenship and Immigration Canada and Human Resources Development Canada. It was launched in celebration of National Citizenship Week, the anniversary of the Canadian flag and Heritage Day.

The multilingual skills of SSHRC staff are used for client services, community outreach activities, or when the Council takes part in international meetings, where other languages are used. The Council informally surveys staff to identify its employees' non-official language capabilities. The most frequently used non-official languages are German, Spanish and Italian.

The Council has a variety of informal links, partnerships and relationships with ethnocultural minority organizations and other groups. It reaches members of ethnocultural minority communities through contacts provided by Canadian university researchers, through a list of community organizations that is maintained by the Council's Central Mailing System, and by issuing news releases to ethnocultural media.

INTERNATIONAL TRADE, FOREIGN AND DEFENCE POLICY

These departments and agencies promote Canadian interests abroad, protect the country's sovereignty and provide help to developing countries.

CANADIAN COMMERCIAL CORPORATION

The Canadian Commercial Corporation (CCC) operates in the international business world, and its success often requires sensitivity to other cultures and fluency in other languages. As a result, the Corporation often hires staff with roots in the countries or regions with which it deals.

Due to the nature of its business concerns, most documentation on CCC's services is available in several non-official languages. Contracts, written communications and many of the Corporation's publications are made available in the language of choice of its clients.

CCC has drawn up and maintained a directory of people who are members of visible minority groups that specialize in specific fields of business and are reliable sources about other countries. The Corporation calls on these people for advice, and for work as consultants doing business-risk analyses or facilitating sales.

A high proportion of the CCC's full-time staff of 80 are foreign-born Canadians. It reports that, together with the people who occasionally represent the Corporation abroad, the multilingual and multicultural expertise of its staff is essential for communicating with foreign delegations and to reinforce the Corporation's links abroad. It regularly reimburses the cost of the language courses taken by its employees.

CANADIAN INTERNATIONAL DEVELOPMENT AGENCY

The Canadian International Development Agency (CIDA) has arranged to develop a corporate strategy for implementing the *Canadian Multiculturalism Act* throughout its operations. Implementation will form part of the Agency's strategic plan and of each individual Branch's business plan.

CIDA maintains close ties with many ethnocultural minority communities and organizations. Canada's cultural, linguistic and racial diversity is well represented by the diverse ethnocultural composition of CIDA's staff. A considerable proportion of employees has some special linguistic proficiency. Field missions, consultations and negotiations with people in the Americas region are often carried out in Spanish or Portuguese, and the business of the Central and Eastern European Branch is also often conducted in that region's languages. This is possible, since many CIDA employees have roots in those communities.

Consultations with ethnocultural minority groups and experts usually take place, if they have strong links with their countries of origin and if their mandates or expertise have a development focus. For example, in the Americas Branch, consultations were held with:

- groups of Peruvian- and Ecuadorean-Canadians interested in the development of their countries of origin;
- Canadian consultants from Central and South America, whose studies relating to program issues and project documentation were funded by CIDA; and
- the Bureau de la communauté chrétienne des Haïtiennes de Montréal and Regroupement des organisations canado-haïtiennes pour le développement, which has been involved in consultations concerning development issues in Haiti.

In 1995-96, the Central and Eastern Europe Branch held consultations with:

- the Ukrainian Canadian Congress (UCC), which co-operated closely with CIDA in developing a technical assistance program for the Ukraine from 1991 to 1996;
- a Canada-Ukraine Consultative Council, which was established by the Department of Foreign Affairs and International Trade for regular discussions of Canada-Ukraine trade issues, polices relating to CIDA's technical assistance programs in the Ukraine and several aspects of Ukrainian immigration to Canada.
- other groups of Canadians of Central European ethnocultural origin—such as the Canada-Hungary and Canada-Romania Chambers of Commerce—which are also consulted from time to time. This enabled

CIDA to maintain the bridges it is always building with these Canadian minority communities on development issues.

The Agency routinely sends press releases to ethnocultural minority communities. The Communications Branch keeps lists of the media of various ethnocultural minority communities—such as the Ukrainian, various Latin-American outlets, Indian-Canadian and Chinese. It does this to inform these communities about the Agency's programs in countries and regions that are likely to interest them.

CIDA has established formal and informal partnerships with ethnocultural non-governmental organizations (NGOs) with strong links to several countries. One example of these partnerships in the Americas Branch is the financial assistance that CIDA provides to an umbrella Haitian-Canadian NGO, Regroupement des organisations canado-haïtiennes pour le développement, to support the development projects of various community groups in Haiti.

CIDA's Central and Eastern Europe Branch had several dealings with the Canadian-Ukrainian and -Polish minority organizations in 1995-96:

- The Ottawa office of Winnipeg's UCC was retained for two technical assistance projects.
- The UCC is the key partner in discussions about the Agency's extensive relations with the Ukraine, as mentioned. Even so, other Canadian groups also participate, including the Conseil d'affaires Quebec Ukraine, the Canada-Ukraine Chamber of Commerce and the Canada-Ukraine Foundation. About one million Canadians have Ukrainian roots.
- One technical assistance project involves an illustrated magazine, The
 Canada-Ukraine Monitor, which is published quarterly in English and
 Ukrainian. It describes Canadian trade and technical co-operation efforts
 in the Ukraine, and is distributed for public information and education in
 both countries.
- Similar activities have also been implemented in the case of Poland and the Canadian Polish Congress (CPC). The CPC represents about 800,000 Canadians of Polish origin. A CPC provincial council is now implementing a technical assistance project in Poland, and consultations are under way to develop further programming there.

Training The Agency attaches great importance to training in ethnocultural relations. Before being posted, CIDA employees and consultants are required to take pre-departure training, including cross-cultural training; this is usually conducted by people with roots in the countries concerned. CIDA also provides courses in Arabic, Spanish, Portuguese, Japanese, Russian, Ukrainian, Chinese, etc.—which are often vital to the Agency's business.

In April 1995, a retreat was held for CIDA's visible minority group members, including Aboriginal employees. It was designed to strengthen the group's identity, to encourage ties among members of these groups, and to prepare a summary of the plan of action on interracial relations, with emphasis on employment equity.

CIDA's Executive Committee approved a joint action plan that emerged from the retreat's recommendations and other consultations with visible minority employee representatives. The plan outlines measures to facilitate recruitment, career advancement, mobility, training and awareness; and to devise monitoring and reporting structures. These measures are being implemented from 1995 to 1998.

In 1995-96, CIDA's Multilateral Programs Branch, the Central and Eastern Europe Branch, and the World Bank co-sponsored a Toronto conference that brought together Canada's Vietnamese, Chinese and East European minority communities. Its purpose was to facilitate dialogue between these ethnocultural minority communities and the World Bank, to prepare the annual report on global development with a focus on economic transition.

EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION

The Export Development Corporation (EDC) operates in an international environment. As a result, its success depends to a large extent on understanding and successfully managing cross-cultural relationships. To position itself best with clients, the EDC actively recruits candidates from diverse ethnocultural backgrounds; EDC's employees can communicate with clients in a total of 31 languages besides English and French.

Cultural diversity is a key to doing business in today's globalized economy, and knowing one's customers often affects results in important ways. EDC recognizes this need to know its client base, and it has undertaken several initiatives to ensure its success and that of its Canadian and foreign clients. Two of these are:

- the establishment in 1995-96 of an International Markets Team. Its
 mandate is to develop and manage EDC's cross-cultural relations with
 foreign organizations and contacts. This Team enables members to share
 their foreign-market understanding and cultural familiarity with other
 EDC members and with the Canadian export community.
- the annual "Lets Talk Risk" workshops and *EDC Today*, the Corporation's publication for external audiences. Both are devoted to informing the Canadian export community about doing business in a culturally diverse environment.

FOREIGN AFFAIRS AND INTERNATIONAL TRADE

Communications for the Department of Foreign Affairs and International Trade's 1996 Foreign Service recruitment campaign had a focus on hiring members of ethnocultural minority communities.

Minority newspapers and the media of several ethnocultural minority communities were used to advertise the campaign. The Department still offers courses in non-official languages and cultural sensitization for its employees. However, the 1996 campaign expressed a special interest in applicants with a language proficiency in Mandarin, Arabic, Japanese, Russian and Korean.

INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE

Many positions at the International Development Research Centre (IDRC) require fluency in non-official languages. Given the nature of its business, program staff need special linguistic skills and cultural sensitivity to deal effectively with its research partners and other organizations around the world. The IDRC has offices in Egypt, Uruguay, India and the Ukraine, so staffing must identify the language fluency and cultural exposure that positions require. Personnel recruited for program positions often need previous exposure to a specific country or region—which is often possible only by having worked there.

As a result, the IDRC hires people from around the world, as well as Canadians, and it has a very high contingent of members of visible minority groups. In calendar year 1995, for instance, 59 of the IDRC's total of 373 staff, or almost 16 percent, were members of visible minorities.

Whenever the results of research can potentially benefit Canadian communities—as when Native communities might be able to use a water-testing kit—those communities are informed of the development. The IDRC also organizes development forums on assorted subjects—such as *Reconstruction in Rwanda* or Globalization and the Brazilian Economy. Invitations are circulated widely for these events, including to members of ethnocultural minority organizations and Canadian ethnocultural minority groups with a special interest in development issues.

The IDRC's Canadian Partnerships Program supported several projects that benefit members of ethnocultural minority communities in 1995-96. These initiatives include:

- support for the University of Victoria's sponsorship of a First Nations social-work researcher to attend a summer institute on the needs of children, and families and communities in developing countries in June-July 1995;
- support for a project of the Catholic Immigration Services and Kwanza Angola Reconstruction Service, a Canadian ethnocultural minority organization interested in development issues. These organizations conducted preparatory work for a meeting on post-war opportunities for Canadian co-operation and investment in Angola, and in particular to study how Canadians with Angolan origins can participate;
- support for the participation of a Canadian-Sierra Leonean engineering student from McGill University to the 1995 World Youth Leadership Training Summit. The Summit was organized by the International United Nations Youth Forum and held at Ontario's York University. It was based on the theme "Rights and Responsibilities of Youth: Guidelines for Action":
- contribution to the Association of Community Colleges of Canada to organize a competition for journalism students to produce an essay commemorating the International Day for the Elimination of Racial

Discrimination, March 21. This project was undertaken in partnership with the Multiculturalism Program; and

contribution to organizing an interactive communications area in Inuit
Tapirisat of Canada, the Inuit pavilion at the Central Canada Exhibition
in Toronto. Its objective was to demonstrate the usefulness and potential
of interactive video and computer technology to Indigenous communities
in developed and developing countries.

Support was also given to a project run by Medicine Fire (Winnipeg), a First Nations organization. It involved developing an Indigenous capacity to design and implement successful initiatives for improving the well-being of Indigenous youths. The aim was to strengthen their leadership abilities so that they could contribute to their communities' long-term sustainability.

NATIONAL DEFENCE, DEPARTMENT OF

The Department of National Defence (DND) has reported on the 1995-96 achievements in multiculturalism initiatives of the military Defence Team, as well as those of its civilian complement.

The Canadian Forces Personnel Applied Research Unit (CFPARU) undertook a study to determine the demographic profile of future potential recruits. Its objective was to estimate the proportion of members of visible minorities and Aboriginal people in the Canadian population who might be recruitable into the Canadian Forces.

In a separate 1995-96 initiative, CFPARU conducted an Attitudinal Survey for DND with outside professional help. The results of this study, which will emerge in the coming year, will give rise to initiatives to help DND achieve its goals in multiculturalism. Part of the study involves a survey to determine current levels of familiarity about minority terms and issues, and to learn about the incidence of culturally based difficulties experienced by DND personnel. Both of these CFPARU research initiatives will guide the process of adaptation to diversity, directing the development and implementation of programs to counteract discrimination toward ethnocultural minorities.

DND's recruiting program is striving to attract candidates from diverse ethnocultural backgrounds who meet the prescribed requirements. DND

considers that Canada's growing diversity permits it to draw on a wider range of skills, abilities and knowledge in fulfilling its mission than it did previously.

The Standard for Harassment and Racism Prevention (SHARP) program was launched in 1995-96 to assist members of the Defence Team to recognize and prevent harassment and racism. Its objective is to establish a zero-tolerance level for incidents of harassment and racism. Video-guided discussions provide a focus to raise awareness about issues that arise in both the harassment and racism policies. This program aims to encourage changed behaviour and attitudes throughout the Defence Team, to ensure that all members can work in a hospitable environment. It is mandatory training for all Defence Team members.

The program is divided into courses on Sensitization, Leadership, and Mediation. So far, an initial group of 272 Defence Team members have received instruction on how to deliver the training. All DND personnel are required to take at least one of the three courses. In this way, DND is showing its determination to tackle a problem that exists not just in the organization but throughout Canadian society.

JUSTICE AND LEGAL AFFAIRS

These departments and agencies develop national policies, administer and enforce Canada's laws, support the operation of the legal system and protect Canadians from criminal activities.

The Government of Canada is committed to ensuring that all individuals have equal protection and benefit of the law, regardless of their race, national or ethnic origin, colour or religion. At the same time, however, Commissions of Inquiry and other research have clearly shown that unfair and unequal treatment exists in the justice system (the judiciary, the legal and the police systems). Racism and systemic discrimination are some of the barriers that prevent some Canadians from participating fully.

Genuine institutional change is clearly needed to address Canada's multicultural reality in this vital area of human affairs. This change must reflect the following principles:

- The justice system should be accessible and responsive to all Canadians.
- Change should enable <u>all</u> Canadians to have confidence and pride in the justice system.
- The principles of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and the *Canadian Multiculturalism Act* should be upheld.
- Initiatives to enhance inclusiveness in the judicial/legal system should promote the positive role of government in society.
- Working toward full inclusion should promote and enhance Canadian identity.

Most important accomplishments in justice and legal affairs during 1993-94 were co-designed, co-directed and co-funded. The government is committed to a multidisciplinary, co-ordinated approach in view of the complexity of the issues, which can be addressed effectively only through such concerted efforts. Despite being listed individually, the following justice institutions work in the spirit of partnership, bringing their own areas of expertise to bear on the issues at hand.

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

The Canadian Human Rights Commission (CHRC) investigates complaints about all forms of discrimination, including those based on colour, race and ethnic origin. It also monitors issues arising from those complaints, consulting ethnocultural minority groups when necessary, and responds to associated requests.

The CHRC engages in a number of ongoing consultation processes to help ensure that its programs are accessible and appropriate. To this end, it works with federal departments, non-governmental agencies, advocacy groups, ethnocultural community groups, human rights agencies, immigrant-services organizations and some educational agencies.

Ethnocultural community organizations are regularly consulted about human rights issues of concern to them. The Commission often establishes relations with these groups through joint ventures to produce human rights literature. Examples from 1995-96 include:

- a pamphlet on human rights and HIV/AIDS in 5 Asian languages, developed with the Asian Society for the Intervention of AIDS (ASIA);
- the joint production, with the Manitoba Association of Friendship Centres and the Social Planning Council of Winnipeg, of *Rights Path*, a booklet for Aboriginal people;
- a calendar featuring local Manitoba-based Black role models, undertaken with the Black Youth Helpline; and
- the *Stop the Hatred* poster, developed with the City of Winnipeg Police Hate Crimes Unit, the Manitoba Human Rights Commission and a local non-governmental organization.

Three times a year, the Commission produces *Human Rights Forum*, a publication on issues that include the concerns of Canada's ethnocultural minority groups. Its themes are selected by CHRC staff, and articles are often written by human rights experts and community representatives.

The CHRC enlists minority community organizations to help promote and distribute public-information literature that it develops with them.

Typically, it works with these organizations, as it conceives, develops and markets materials on human rights. This strategy has led to producing

information sheets in 39 non-official languages, and to their distribution to the public through CHRC headquarters and regional offices, ethnocultural community organizations and immigrant services agencies, and multicultural centres.

The Commission stays in close touch with ethnocultural community organizations not only in connection with human rights literature, but also through:

- other joint projects, such as Montreal's Black History Month public awareness campaign;
- distribution of press releases, articles for March 21 commemorations, and Tribunal decisions of interest to ethnocultural groups, which are regularly sent to ethnocultural minority media;
- activities planned by ethnocultural minority groups. For instance, headquarters staff participated in a March 21st educational event for grade 5 and 6 children organized by the Canadian Council for Multicultural and Intercultural Education. Staff in Vancouver also took part in an anti-racism forum organized by British Columbia's Department of Multiculturalism. Staff in Toronto attended a workshop on anti-racism organized by the Urban Alliance on Race Relations in Toronto; and
- round-table discussions held by the Chief Commissioner with community groups across the country.

A complete range of organizations representing visible minority communities was among the groups consulted in 1996 in preparation for the October 24th launch of the new *Employment Equity Act*. The success of those consultations has led the CHRC to consider holding regular consultations with all groups during the implementation of the Commission's mandate under the Act.

Commission officials who meet with or make presentations to the public are often briefed about relevant population figures. Demographic information is regularly made available by Statistics Canada to Commission members and staff, to provide needed context for various aspects of their work. Census and other data also help the Commission to monitor compliance on employment equity issues; since it is in electronic format, these data can be manipulated to suit particular needs.

Through their yearly reports, the CHRC has access to data on organizations covered by the *Employment Equity Act*. For the past eight years, it has been undertaking reviews with employers and investigating allegations of discrimination of various forms, including discrimination toward visible minorities. In 1995-96, the CHRC continued to monitor review agreements and complaint settlements with employers, to make sure that progress was being made on hiring and promoting visible minority employees.

An important statistical finding of the CHRC in 1995-96 was that the federal public service's performance in hiring visible minority employees has lagged behind the achievements of private-sector employers covered by the *Employment Equity Act*. This led to a study to pinpoint reasons for this performance, and to recommend ways to correct it. It included a series of focus groups with employees and former senior managers who are members of visible minorities. (The results were in preparation at the time of this writing.)

Commission staff members who speak non-official languages often help out with members of the public who have limited use of English or French, when preparing material for international visitors and when meeting ethnocultural groups to discuss issues of mutual concern.

CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE

The operational and management training of the Canadian Security Intelligence Service (CSIS) includes modules on Canadian multiculturalism issues. CSIS enlists help from employees who are members of ethnocultural communities, as well as representatives from minority organizations, for training modules to sensitize new employees about Canada's ethnocultural make-up.

CSIS personnel participate in human rights training sessions provided by the Department of Foreign Affairs and International Trade, which expose them to issues affecting ethnocultural communities worldwide.

The CSIS public-information pamphlet is available in nine non-official languages. Contacts are maintained with various ethnocultural minority communities for a variety of purposes.

CORRECTIONAL SERVICE CANADA

The Correctional Service of Canada (CSC) has a staff of 12,000 at national headquarters, has five regional headquarters and 64 parole offices, and has about 25,000 offenders in 41 institutions across Canada. Its operations often involve dealing with Canada's ethnocultural diversity, and it expresses a firm commitment to recognizing this diversity through many initiatives. For instance, a CSC-wide policy review has led to re-confirming its commitment to a Directive on Ethnocultural Offender Programs. This finding re-asserts that it is core to CSC operations to "ensure that the needs and cultural interests of offenders belonging to ethnocultural minority groups are identified, and that programs and services are developed and maintained to meet those needs."

CSC has been decentralized, and many multiculturalism initiatives in 1995-96 took place at the regional level, including the activities of:

- The Association of Black Law Enforcers (ABLE), which promotes interaction between law-enforcement bodies and visible minority communities. The Ontario region has formed an effective partnership with ABLE, which has led to sponsoring four scholarships for visible minority youth to undertake post-secondary studies in corrections.
- The Phoenix Multicultural Council, which has been operating at Saskatchewan Penitentiary since 1992, and is made up of staff and inmates from the institution and members of the Prince Albert community. It has successfully organized many multicultural events and information sessions on ethnocultural diversity. Its impact on that institution has led to expanding its role to include other CSC institutions in the region.
- The Criminal Justice Diversity Management Network, which is run by CSC's headquarters. It encourages criminal justice and human resource experts to collaborate on solutions in ethnocultural diversity management. It fosters co-operation and sharing among all levels of government engaged in criminal justice, and solicits involvement from ethnocultural minority non-governmental organizations (NGOs) and groups across Canada. Its teleconference meetings take place about once every two months, and they have included presentations from the National Capital Alliance on Race Relations and many multicultural organizations. A website to open up a free exchange of information and

ideas is being established. This Network has fostered closer ties among member organizations.

The Regional Ethnocultural Consultative Committee, which was formed
in the Quebec region in 1995-96 to sensitize juvenile offenders and staff
on multiculturalism issues. Its members represent various ethnocultural
minority communities, CSC institutions and the district.

CSC does not release its main public-information materials in non-official languages. But, for special events, documents often appear in languages other than English and French. For instance, during a multifaith, multicultural event called Restorative Justice Week: Community, Victims, Prisoners, special materials were published in Punjabi, Hebrew and for Aboriginal community representatives. An informational leaflet that was developed for use across Canada was prepared in part by members of these communities, who helped at several stages in its development.

CSC maintains lists of ethnocultural minority organizations, and public-information documents are often distributed to them. For the most part, each institution has lists of organizations in its region, which are reached for help with volunteer activities, counselling and other needs. The involvement of minority community representatives can be of great assistance, since volunteer help often requires familiarity with offenders' religious, medical and dietary customs, and even helping with reintegrating them into their communities, restoring links with families, etc. This involvement is doubly helpful, since the victims are usually from the same communities as the offenders, and this requires special sensitivity concerning the communities of the individuals involved.

CSC also recruits members of ethnocultural minority communities regionally, by publicizing employment opportunities through ethnocultural minority organizations and ethnocultural media. In the Pacific region, for instance, CSC staff briefed the local Chinese newspaper about its aims, and were interviewed on local Chinese community radio stations about employment activities and opportunities.

The Service is attempting to approach Native offenders in ways that respect Aboriginal culture and traditions. After consulting First Nations, the Service has helped to develop and operate healing lodges for Aboriginal offenders. Saskatchewan's Maple Creek Healing Lodge is a women's penal institution run according to Aboriginal corrections principles; it is mostly staffed by Aboriginal people. Also, Bowden Institution has engaged the

services of an Inuit Elder and an Inuit liaison officer to work with Inuit inmates.

Offender profiles are used by institutions with diverse population bases to help staff to develop culturally pertinent programs. For instance, the Pacific region's William Head Institution has recognized that the growing number of Chinese and Vietnamese offenders who are inmates calls for an enhanced understanding of the Asian culture. This is leading to adjustments in program delivery at that institution.

Local initiatives in programming have been developed to deal with specific concerns in the regions. For example, in the interests of sensitizing CSC staff to ethnocultural issues, and to increase minority interest in careers in corrections, in 1995-96, the Ontario region:

- sponsored four scholarships for visible minority youth to attend postsecondary programs in the field of corrections;
- provided the opportunity for staff to attend information sessions on issues surrounding the ethnic communities in Metro Toronto; and
- posted information notices for hiring minorities in directories used by the Chinese and Caribbean communities.

Similar initiatives have been implemented in other CSC regions. A number of additional projects show that CSC regional headquarters, parole offices and regional institutions are adapting their programs and partnerships to fit their regions' specific ethnocultural needs. These are some further examples:

- In the Prairie region, in addition to the relationships that have been established with Aboriginal Elders and Healers, institutions have made valuable links with the Native Clan Organization, the Association of Manitoba Chiefs, the Federation of Saskatchewan Indian Nations, the Immigrant Aid Society, the Phoenix Multicultural Council and a number of other groups.
- In the Pacific region, a network links CSC staff with several non-profit ethnocultural minority organizations in the region, including Mosaic, Success and Oasis.

 The regional Aboriginal Advisory Committee reports directly to the Deputy Commissioner. Two institutions have a Black Inmate Fellowship Association representative to help offenders with Caribbean backgrounds.

JUSTICE, DEPARTMENT OF

The dissolution of the Law Reform Commission left the Minister of Justice to fill a leadership role for ethnocultural minority and justice issues. The Department of Justice has taken this lead for developing research and policy regarding these issues, specifically through a comprehensive research program and internal policy-development initiatives. The Department also took this lead by developing both a federal interdepartmental working group and a federal/provincial/territorial (F-P-T) Working Group structure, thus ensuring wide participation on justice and ethnocultural minority concerns.

At the F-P-T level, the Department co-chairs the Working Group on Diversity, Equality and Justice with British Columbia. Established in 1992, this Working Group is focusing on several issue areas, including: hate crimes, the legal needs of ethnocultural minority women, jury selection, criminal gangs and the taking of oaths. Most recently, and in co-operation with the F-P-T Working Group, the Department reviewed the report of the (Cole-Gittens) Commission on Systemic Racism in the Ontario Criminal Justice System.

In fiscal year 1994-95, the departmental focus shifted somewhat away from identifying problems and issues to in-depth analyses of specific issues. In 1995-96, this focus on specific issues was maintained, and the Department's plans were to continue with its research and policy-development initiative in diversity and justice. The main thrust behind this initiative, which supports legislative and non-legislative responses to diversity and justice issues, is to increase and improve access to justice for diverse groups, including ethnocultural minority communities, in Canadian society.

A number of research projects were undertaken during the reporting period in four key areas: ethnocultural minority women's legal needs female genital mutilation, hate crimes and criminal gangs. The Department's 1995-96 publications list includes papers on: domestic violence and ethnocultural minority women, spousal assault and responding to the needs of minority women, female genital mutilation and hate-motivated activity.

In September 1995, Section 718.2(a) of the *Criminal Code of Canada* (formerly Bill C-41) came into force. It states as a sentencing principle that a sentence should be increased, if there is evidence that an offence was motivated by bias, prejudice or hate based on race, national or ethnic origin, language, colour, religion, sex, age, mental or physical disability, sexual orientation or any other similar factor.

Consultations The Department always ensures that a representative segment of Canada's population is included in its public consultations. Consultation lists are drawn up with expert assistance and contacts from colleagues working in the area; this includes colleagues on the F-P-T Working Group, representatives of non-governmental organizations and the Department's established links with community groups.

The Programs Directorate financially supports funding by the provinces and territories of organizations that provide services to ethnocultural minority communities. The departmental Public Legal Education and Information (PLEI) program supports non-governmental PLEI organizations that, in 1995-96, produced material in Punjabi, Mandarin, Portuguese, Spanish and German—as well as in French and English. Languages selected for PLEI material depend on the communities being served. Plans have been made to translate *Abuse is Wrong in Any Language*—a PLEI project focusing on violence against immigrant women—into several non-official languages, and immigrant-serving agencies were consulted to make sure that the special needs of abused immigrant women were reflected in the material.

Ethnocultural minority groups are among the organizations to whom the new grants and contributions funding kit are being distributed; this will ensure that they remain aware of the Department of Justice's funding programs and priority areas. Information updates will also be provided each year.

All Programs Directorate programs that are cost-shared with provinces and/or territories—such as legal aid, PLEI and young offenders—are eligible to all Canadians, regardless of their origins. The only exception to this is the Native Courtworker Program, which is exclusively for Aboriginal people. Multicultural issues are also considered within the priority areas identified for grants and contributions (e.g. family violence, and female genital mutilation).

The Programs Directorate helps fund the delivery by the People's Law School (Public Legal Education Society of British Columbia) of a Multicultural and Provincial Outreach PLEI program on law and crime prevention. This program has an important component that addresses ethnocultural minority communities.

In 1995-96, the Programs Directorate worked with other federal departments, and the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada, to research issues that immigrant and visible minority women face regarding female genital mutilation (FGM). The Directorate also provided \$40,000 to develop a workshop module to be used in communities to address the many aspects of FGM. The workshop will include modules on several FGM-related issues, including: the concept and the struggle, legal and health implications and the religious and sociocultural implications.

The Programs Directorate also worked with Dalhousie University to support a program for Indigenous Blacks and Mi'kmaqs. It is intended to increase the representation of Indigenous Nova Scotian Black and Mi'kmaq communities in the legal profession.

Over the past two years, the Department of Justice and the Multiculturalism Program of the Department of Canadian Heritage have supported an Internet electronic mailing list on the Access to Justice Network (address: acjdesk@web.net). Its objective is to enhance communication among immigrant-serving agencies and ethnocultural minority organizations.

The Legal Operations Sector will carry on with a race-awareness program that began as a response to the Ontario Report on Systemic Racism in the Criminal Justice System. It has been offered to departmental prosecutors in Toronto. A workshop on race awareness was also offered at the Department's Annual Prosecutors Conference in Vancouver.

The Statistics Unit of the Research and Statistics Section serves the whole Department of Justice. It produces and widely distributes *Statistics Notes*, which periodically reports Canadian demographic data. The Section responds to departmental requests for information, as needed. The Research Unit's work also appears in *Research Notes*, a publication that reports on assorted findings. This publication often includes demographic data, thus helping to inform and support social and legal policy-development, determine research priorities and monitor outcomes, and assist in developing departmental plans.

The Department of Canadian Heritage is consulted by the Programs Directorate for expertise, guidance and support regarding proposals relating to ethnocultural minority communities' needs. When funding proposals are being assessed, the Department of Justice considers relevant community profiles to gauge if the proposals address ethnocultural minority issues. With the Young Offenders Program, the Directorate is sensitive to concerns about possible overrepresentation of youths from various ethnocultural minority communities within the youth justice and corrections system. It is seeking to promote alternatives to the historical overreliance on courts and custody as a response to youth crime.

ROYAL CANADIAN MOUNTED POLICE

The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) routinely gathers data on each jurisdiction to become familiar with its clients, including ethnocultural minority communities. These data also help to gauge how many people from designated groups are RCMP employees and how many positions are designated for these groups.

Many divisions have advisory committees made up of people from the community—which often includes members of visible minorities and Aboriginal people. These committees meet regularly to bring the community's concerns to the attention of the RCMP. In turn, the RCMP raises its own concerns for the community's attention at these meetings, with a view to solving them together. The Commissioner also has two very active advisory groups: the Commissioner's Advisory Committee on Visible Minorities and the Commissioner's Advisory Committee on Aboriginals. These meet semi-annually, also to discuss concerns raised by their communities or by RCMP members. In addition, community consultative groups exist in many RCMP detachments, and their purpose is also to discuss local concerns.

All these consultations enable the RCMP to provide better service to its clients, which includes gaining a good understanding of local ethnocultural characteristics and special needs.

The RCMP's adoption of Community-based Policing provides another way of staying in ongoing consultation with the people it serves. It involves forming partnerships within the communities that are served, so that these partners can provide their views about the community's problems and

solutions. This approach is very useful for developing policies and programs, ensuring that issues can be anticipated—rather than the RCMP merely reacting to problems once they occur.

Another benefit of this contribution from the community is that it helps to ensure that RCMP programs are accessible and appropriate to ethnocultural minority communities and Aboriginal Canadians. In "B" Division, Newfoundland, for instance, a cross-cultural training program that is locally specific has been developed in co-operation with Labrador Legal Services and the Labrador Friendship Centre. It has been endorsed by the Training Branch at Headquarters, and has been offered to most RCMP members in Labrador.

Some RCMP public information is delivered through minority media outlets. The Northwest Territories "G" Division, for instance, circulates *Crimestopper* bulletins in both Inuit and Dene languages. Signs in its detachments are also in the local languages. In the Richmond and Surrey areas of British Columbia, some "E" Division staff members have the opportunity to speak Cantonese and Punjabi in their communities. In the Northwest Territories, other RCMP staff have begun to learn Dene and Inuit.

Demographic information is consulted for various purposes. It is often used to determine the ratio of positions that should be filled by target groups, including ethnocultural minorities.

"G" Division's Aboriginal Cadet Development Program has been very successful in improving its recruiting efforts with Canadian visible minorities. Prospective Aboriginal recruits are now being provided with special help to reach entry standards for becoming cadets, thus improving the representation of this group in the RCMP.

SOLICITOR GENERAL OF CANADA SECRETARIAT

The Solicitor General Secretariat works with the provinces, the police, and the Department of Justice and other law enforcement agencies to combat the criminal victimization of immigrants or vulnerable communities. This initiative is part of the Secretariat's current focus on organized crime.

The Secretariat provided funding assistance for the April 1996 International Hate-/Bias-motivated Crime Symposium, at the Durham Regional Police Learning Centre in Ontario. This Symposium focused on three aspects of hate crime that have not been fully studied in other forums: targeting youth for recruitment by hate-mongers, the rise of the militia movement and international links among hate criminals.

Solicitor General Secretariat staff made presentations on hate crimes and hate propaganda on the Internet at the 1996 annual meeting of the Canadian Association of Chiefs of Police. A similar presentation on hate crimes was made by the Secretariat at the annual conference of the Canadian Association of Police Boards.

The Secretariat continued producing reports on Aboriginal corrections issues, publicizing successful policies and programs to individuals and communities with a special interest in the healing approach to justice and corrections. Prominent among such efforts is its continued support of the development of holistic approaches to justice and healing by communities such as the Hollow Water First Nation of Manitoba. This project explores an innovative alternative to conventional adversarial methods of criminal justice. Community involvement in sentencing and corrections are central to this approach, which is based on Aboriginal traditions.

NATIONAL IDENTITY AND CULTURAL AFFAIRS

These organizations regulate Canada's broadcasting industry, promote and protect Canada's cultural richness and diversity, and help Canadians to create film, television and theatre productions. Canada's national museums and the National Gallery preserve and promote our collective heritage, and Canada's multicultural character and culture. Other departments and agencies help promote and preserve Canada's rich bilingual and multicultural heritage.

CANADA COUNCIL

In 1995-96, the Canada Council was focused on program redesign and reducing its size. Even so, after two years of work, *The Report and Recommendations of the Second Advisory Committee for Racial Equality in the Arts at the Canada Council* was released in July of 1996. This *Report* examines the Council's practices and programs to ensure that it is accessible to all professional Canadian artists and arts organizations. Its overall objective is for the work of artists from ethnocultural communities to be seen, understood, appreciated and supported. Its recommendations specifically focus on removing barriers for artists from ethnocultural minority communities.

Among its many recommendations, the *Report* calls for appointments to the Canada Council Board of people from ethnocultural minority communities. An integrated Racial Equality Advisory Committee is also recommended, made up of officers, Board members and community artists from diverse cultural communities, to guide the implementation of the *Report*.

In March 1996, a peer-review workshop conducted for all staff led to the following initiatives:

- The Council's human resources unit organized a workshop series on cross-cultural awareness for all administrative and support staff.
- The Equity office began a video 'brown bag' series, and is programming videos to raise the staff's awareness about cross-cultural communities in Canada.
- A series of forums is being organized in partnership with local communities to deal with equity and culture issues.

The Canada Council's database includes a representative segment of the Canadian population, including an ethnocultural media list and an equity mailing list. Advisory committees also regularly inform the Council about diversity issues, which include minority concerns. Contacts with the community are also kept through jury members, arts service organizations, community cultural centres, ethnic and racial research centres, community events and festivals.

CANADIAN BROADCASTING CORPORATION

The Canadian Broadcasting Corporation (CBC) and Société Radio-Canada (SRC) are required by their mandate to provide broadcasting and cable services to the public through radio, television and cable networks in ways that reflect Canadian diversity.

The SRC/CBC provide programming of interest to <u>all</u> Canadians. The SRC supported two Montreal studies by Le Centre d'études sur les médias on minority Canadians in the media. One study analyzed the Bureau of Broadcast Management's data on ethnocultural minority groups to determine their listening habits. The second involved a series of focus groups on television programming with five minority communities. Focus groups with a representative sample of ethnocultural minority community members were also held in Toronto to learn about viewpoints on CBC radio and television programs.

Aside from providing service in both official languages, in 1995-96, Radio Canada International broadcast in Spanish, Russian, Ukrainian, Arabic, Chinese and Haitian Creole; CBC also broadcast in eight Native languages in the North.

The SRC/CBC's Open House days across the country allow audiences to visit its facilities. These events are always very popular with a cross-section of the public. The Toronto Broadcast Centre held 60 to 80 tours that included English as a Second Language groups, Chinese seniors, and Italian and Caribbean groups. Many events held in the building were organized for multicultural audiences, such as Brasilnet and the United Jewish Appeal. Art Focus features artwork commemorating Chinese workers who lost their lives working on Canadian railroads.

Principles on managing ethnocultural diversity have been integrated into

management and production training. CBC Research has produced two basic documents derived from the 1991 Census data which focus on demographic statistics and trends in five major urban areas. They have been circulated for use in many program areas, where they are frequently used by programming and policy staff. The same will be done with data from the 1996 Census.

SRC has continued its training project for graduate students from visible minorities. Seven candidates were selected and trained in 1995-96. Each one is provided with specific training, based on individual abilities and the demand of the programs served. The producers' involvement in the selection process has greatly contributed to its success.

About 60 percent of the projects approved in 1995-96 for financial assistance under the HELP (Help Energize Local Projects) Fund involved internships for visible minority members in production and on-air roles. Some have led to continuing employment with the CBC/SRC.

The following examples illustrate how CBC/SRC reflects Canada's multicultural and multiracial diversity in its radio, television and cable service programming:

English Network, Newsworld and Regional Television

"Remaking Canada" Series, *The National*, March 1996: The "72 Hours to Remake Canada" dealt with the interplay between proponents of the "two founding cultures and languages" idea, and multiculturalism and multilingualism advocates. A referendum story, "A Daughter's Decision", (*The National*, October 1995) focused on the case of Natasha Gauthier, daughter of a federalist mother who came to Quebec from India in 1967 and a separatist father.

"Racial Humour", *The National*, May 1995: Some say racial humour is an antidote to racism. A Black comic uses racist terms in his act, saying it is a way to fight racism; an East Indian comic feels that he can use racist terms that a non-Indian cannot. However, an Oriental-Canadian playwright says belonging to a certain race does not make it right to use stereotypes.

"Behind The Veil," *The National*, July 1995: The Muslim *hijab* worn by devout Muslim women is often seen in Montreal as a symbol of fundamentalism. In Algeria, girls are pressured to wear it, so Quebec wanted to ban *hijabs* to avoid that situation.

"A Family Divided", *The National*, October 1995: A Sikh teenager from Guelph lives in hiding, because how she wants to live clashes with her father's traditional Sikh values.

"Trouble On Golden Mountain", *The National*, December 1995: Many Hong Kong immigrants to Vancouver feel resented for the money they bring in and make in Canada, and for doing it in their own language. Many Canadians are frank about this resentment, saying these people are not integrating. Chinese immigrants feel that they are the victims of racism.

"Tall Tale", *The Fifth Estate*, March 1996: The story of Pascal "Frenchy" Fleury, a gentle giant whose parents came to Quebec from Haiti. He grew up loving hockey, but then he grew up to be very tall, and now he's on the great Harlem Globetrotters basketball team. But, his dreams don't stop there: Pascal would like to lead Canada into the 2000 Olympics.

Newsday, Ottawa, March 1996: A feature on how Canadian Muslims observe the Koran's precept against charging interest.

"Chinatown", Newswatch, Montreal, March 1996: Quebec's economic and political climate and how urban sprawl has hurt Montreal's Chinatown. More and more Chinese are deserting the downtown district and are choosing to live, eat and do business in the suburbs.

Up on the Roof, CBHT-TV, Halifax, November 1995: A Profile of Halifax's multiracial Nova Scotia Mass Choir. January 1996: A profile of Black P.E.I. performer Scott Parsons.

"Our Daughter's Pain: Female Genital Mutilation," *Rough Cuts*, Newsworld, September 1995: A film on female genital mutilation, seen through a Somali-Canadian woman's attempts to convince her community and Canada to do away with the practice.

English Network and Regional Radio

Radio News, February 1996: On the rising number of students learning Mandarin at schools in Richmond. British Columbia

Tapestry, December 1995, "Muslims in Transition": Documentary portraits of Muslim families adapting to life in Toronto.

Morningside ran several items on aspects of multiculturalism, including: March 1996: Interview with Luther Hanraj, a Harry Jerome Award winner for outstanding achievement in Canadian Caribbean theatre as actor, director, writer and producer. And the 'How I Got Here' series, profiling Fred Soufi, restaurateur from Iran, now in Regina.

"The Changing of the Guard on Jean Talon Street": Montreal documentary about this street, formerly a neighbourhood of Greek immigrants, which now has Punjabi immigrants who have changed the neighbourhood's face and ambiance.

A Quebec City program on changes in the Sherbrooke area resulting from new ownership of a car-parts manufacturing plant. Japanese ownership has led to a new community in the area, a Japanese studies program at the local university and interest in the Japan 'phenomenon.'

Edmonton ran a documentary during the municipal election on why so few candidates from ethnocultural minority communities were running for office.

French Network and Regional Television

Montréal Ce Soir, January 1996: A profile of Boisbriand's thirty-year-old Hasidic community. January 1996: On Émile Legault High School, one of the most multicultural schools in Quebec (92 percent of students are members of visible minorities).

Le Téléjournal, November 1995: Report on relations between old stock Quebeckers and members of other communities. The 1991 Census says about 8 percent of Quebec marriages are cross-cultural. The trend is toward integration; differences no longer give rise to as many fears. April 1995: Portrait of the Montreal region's Vietnamese community—a prosperous community that has integrated well.

Second Regard, April 1995: A report about a Rwandan refugee who settled in Montreal a few weeks after the massacres in Rwanda.

Le Jour du Seigneur, February 1996: In co-operation with the Montreal Korean community, a celebration of the first day of the Korean New Year at Sainte-Élizabeth Church.

Les Héritiers Duval: On a clash in family values resulting from the developing relations between the son in a traditional Quebec family and a young Haitian woman.

Québec Ce Soir, November 1995: A report on how Serb and Croatian families in Quebec City were paired with a Quebec family to assist with integration.

Espace Libre, October 1995: A portrait of Aron Niyitunga, a young Burundi-born writer-composer-performer now living in Toronto who was a finalist at the Ontario-Pop competition. Sara Vafai, of Iranian origin, won the "writer-composer-performer" award.

French Network and Regional Radio

Dimanche Magazine, June 1995: A report about Halifax's Black community. May 1995: A report about Canada's many Muslims. October and November 1995: On the Referendum and ethnic minorities.

Signe Des Temps: A report on a study by two Quebec ethnologists focusing on the opinions of ethnocultural representatives on multiculturalism and integration.

Les Affaires et La Vie, June 1995: The economic contribution of immigrants; the history of Quebec immigration; personal accounts. August 1995: Mexican workers on Quebec farms.

Current Affairs Programming: June 1995: Italian Canadian World War II internments; a report on a refugee application filed by a Ghanian woman. July 1995: The cause and impact of reduced immigration to Vancouver. September 1995: The Census and visible minorities. March 1996: Wearing the *hijab* in New Brunswick.

Ouest En Est, April 1995: A report about Vancouver's Tibetan community.

Ontario 30, March 1996: International day against racism. February 1996: The situation regarding Somalian refugees. January 1996: Racism in the Ontario judicial system.

CANADIAN HERITAGE, DEPARTMENT OF

The Department of Canadian Heritage provides a strong base for promoting Canadian cultural heritage and identity, which are sources of social and economic enrichment. This portfolio includes the following elements:

- the Multiculturalism Program, a new Community Partners Program,
 Open House Canada, Canadian Studies, Human Rights Directorate, Sport Canada and the Official Languages Branch;
- Canada's National Parks, National Historic Sites and the Heritage Tourism Program;
- Arts Policy, Cultural Initiatives Program, Heritage Branch and Cultural Industries—film, book publishing and broadcasting policy; and
- 15 agencies and Crown corporations carrying out related functions.

These responsibilities are grouped within four departmental sectors, namely, Citizenship and Canadian Identity, Cultural Development and Heritage, Corporate Services and Parks Canada.

In addition, in many areas of Canada, but particularly in the Prairies and Northwest Territories regions, Aboriginal people are a significant component in the diversity of various communities. Any report on the application of the *Canadian Multiculturalism Act* and efforts made toward achieving the objectives of the Act in these regions must recognize this factor.

In the Citizenship and Canadian Identity sector, the Multiculturalism Program brings Canadians closer together; assists in the integration and participation of Canadians of all backgrounds into our society; assists institutions to become more accessible and responsive to Canadians; and encourages harmonious intergroup relations and promotes mutual respect.

Several of the Strategic Research Directorate's publications had to do with ethnocultural diversity. During 1995-96, its research projects included work on "Journalism Curriculum on the Coverage of Diversity"; "Earnings Differentials among Ethnic Groups in Canada", "Role of Post-War Immigrants in the Labour Force - Part I"; "Changing Role of Immigrants in Canada's Labour Force: An Analysis of Immigrants Entering between 1961-1977"; "Population Projections of Ethnic Groups, Canada, Provinces and

Territories, 1991 to 2006"; "Immigrants and Labour Force"; and "Definition of Visible Minority: A Historical and Cultural Analysis". Some of these studies contributed to the review of the Program.

"The Ethnocultural Diversity: A Source of Competitive Advantage" Conference was organized in partnership with the Conference Board of Canada and the Canadian Ethnocultural Council. It promoted awareness of the competitive advantages of ethnocultural diversity, and helped to establish a broad consensus on practical measures to help businesses make full use of Canadian ethnocultural minorities' skills and knowledge. The Conference's international trade component looked at how members of ethnocultural minority communities can help Canadian companies break into foreign markets, develop partnership strategies, and capitalize on skills and knowledge in these communities. The diversity and marketing component examined the nature of domestic ethnocultural markets, how they are being served, and how companies can gain access to these markets through partnerships with community-based businesses.

In 1995-96, the Department provided endowment funding for "Arts in a Pluralist Society", a Canadian Ethnic Studies Lectureship at Scarborough College, University of Toronto. This lectureship, which focuses on strategies to integrate Canadians of varied ethnocultural backgrounds into the arts and cultural sector, was developed jointly with major cultural institutions and ethnocultural minority communities.

The Mathieu Da Costa Awards Program In December 1995, the House of Commons passed a unanimous motion designating February as Black History Month. On February 13, 1996, the Minister of Canadian Heritage and the Secretary of State (Multiculturalism)(Status of Women) announced the launch of the Mathieu Da Costa Awards Program commemorating Black History Month. The Program will commemorate the role played by that navigator, the first recorded Black person in Canada, in helping the French explorers and Mi'kmaq people understand each other. The Awards Program is open to all elementary and secondary school students. While it is inspired by the Black experience in Canada, this Program provides an ideal opportunity to promote the acceptance of diversity and the sharing of experiences of Canadians of various backgrounds that have become our collective heritage.

The Citizenship Participation Initiative (CPI) was conceived to provide accurate and standard information, 'nationally portable and locally usable' tools, and accessible and relevant information to first-generation Canadians. It is a multiphase nationwide initiative to develop workshop facilitators' guides for these Canadians. This community-driven, partnership initiative involved a comprehensive consultation process, and its objectives are to promote knowledge about Canada, to provide integration skills, and to enhance the self-confidence of first-generation Canadians to become full, active and equal participants in Canadian society. Three guides have been developed and distributed in connection with the CPI: Volunteering in Canada, Introduction to the Canadian Justice System and Rights, Freedoms and Responsibilities of Citizenship. Five more will be produced in 1996-97.

To better reflect the diverse nature of Canadian identity, for instance, the Open House Canada program supports reciprocal multicultural exchanges and gives special consideration to visible minorities as a target group. Two of its client groups that offer multicultural exchanges are the YMCA of Greater Toronto, and the Society for Educational Visits and Exchanges in Canada. The latter offers two anti-racism and ethnocultural equality programs that received departmental support.

The re-orientation exercise of the Canadian Studies Program and Youth programs led its managers to consider an enhanced multiculturalism component within Open House Canada. It would increase participation by visible minority youth and would systematically introduce multicultural themes into curriculum materials developed and used by youth exchange programs funded by Open House Canada. The Canadian Studies Program supported important learning projects that reflect Canada's diversity. One example is *Deadline and Diversity: Journalism Ethics in a Changing World*, an anthology of articles about ethics in journalism. Its authors, who were drawn from diverse cultures and regional settings, explore their subject from a Canadian perspective. This book addresses journalism and media students, teachers, ethnocultural minorities, practising journalists and the general public.

In recent years, the Human Rights Directorate—which contributes to eliminating discrimination against racial, ethnic, religious and cultural minorities—has been promoting knowledge of the International Convention on the Rights of the Child. This effort was also the focus in 1995-96, since it is helping to raise awareness, especially among our youth, about the need

to combat discrimination, intolerance and racism, and to work toward equality, cross-cultural understanding and mutual respect in all aspects of the daily life of communities, schools and Canadian society in general.

In 1995-96, one of Sport Canada's program thrusts was identified as "promoting participation in amateur sport as a key element in social development and nation building." This includes increasing opportunities for members of underrepresented groups to participate in amateur sports.

Sport Canada's support for activities such as the Cross-cultural Awareness Computer Program helps to enhance understanding and respect for ethnocultural diversity. This school-based CD-ROM for teachers, students, parents, coaches and recreation personnel addresses all aspects of sports—including ethics, multiculturalism and anti-racism. It is a joint effort of Sport Canada and the Multiculturalism Program with the Canada Games Council, Fair Play Canada, the Canadian Centre for Ethics and Sport, and the Canadian Olympic Association. It helps integrate multiculturalism awareness into sport and physical activity with a product that is adaptable to address unity issues through co-operation, teamwork and sensitivity to society's cultural dimension.

Official Languages Branch

Semaine nationale de la francophonie, March 1996: Francophonie and Cultural Identity. The Department's partnership with the Association canadienne d'éducation de langue française (ACELF) made it possible to link official languages with multiculturalism. The association between Official Languages Support and the Multiculturalism Program made it possible to reach a new client group, hold joint activities during the week and highlight the diversity of Canada's Francophone population under the theme "Francophonie and Cultural Identity". Bilingual materials on this theme were distributed within federal departments (headquarters and regions).

Support for Bringing the Ethnocultural Communities and French-speaking Ethnocultural Minorities Closer Together with the Franco-Ontarian Community in Toronto. A number of recommendations were submitted in August 1995, one of which dealt with changes to the guide entitled Towards Full Inclusion: The Diversity Advantage. These changes are aimed at ensuring that the content is adapted to the needs of the French-speaking community. In addition, technical support was offered to Francophone

multicultural communities with a view to facilitating their integration into the Franco-Ontarian community.

Canada-Community Agreement – Ontario. The Official Languages Support Branch recognized that Ontario's French-speaking ethnocultural minorities constitute an important segment of the Franco-Ontarian community, and it made a commitment to work with these minorities to develop an action strategy targeting the various sectors of the Department of Canadian Heritage, as well as the other federal and provincial departments and agencies.

Measures to Go Along with the Agreement. Under the Agreement, the Department contributed \$28,000 to Ontario's Ministry of Citizenship, Culture and Recreation to support services aimed at welcoming new Francophone arrivals to Toronto. The services are dispensed through the Centre des organismes francophones du Toronto Métropolitain (COFTM) [Metropolitan Toronto Office of Francophone Organizations].

In the Ontario Region, representatives of Official Languages Support and of the Department of Citizenship and Immigration met to share information in an effort to establish working relations with the ethnocultural minority communities and the French-speaking ethnocultural minorities. The Ontario Region OLS representatives also identified other departments which might be able to help these communities develop and flourish. The main ones identified, and with whom the representatives intend to hold discussions, are the Department of Foreign Affairs and International Trade, the Canadian International Development Agency, the Department of Human Resources Development and the Department of Justice.

In the regions, as at headquarters, contacts with ethnocultural minority communities and their representatives form an integral part of departmental operations. 1,402 projects were undertaken nationally in 1995-96 with various communities and institutions to further intercultural understanding, acceptance and civic participation of ethnocultural minority communities.

To ensure that programs are accessible and appropriate, departmental staff delivering the Multiculturalism Program work with key stakeholders, community leaders, other federal departments and other levels of government—often using non-official languages in their work. In the Quebec region, for example, some are competent in Portuguese, Spanish, Italian and Haitian Créole. Also, most have years of experience working with different minority communities on a rotating basis, and have gathered

an invaluable understanding of the issues concerning these communities, as well as of how to deal with them effectively. The following examples illustrate some regional projects undertaken to deliver the Multiculturalism Program in 1995-96:

- Equité NB Equity obtained support to secure participation from Aboriginal and visible minority people at "Celebrating Diversity: The Future is Now, the First Atlantic Conference on Employment Equity". It provided an opportunity for members of ethnocultural minorities, among other designated groups, to forge links with employers with a view to implementing best practices in employment. Participants also learned about integrated workforces, barriers many employees still face and respecting diversity in the workplace.
- To commemorate the 70th Anniversary of Black History Month in North America, a dynamic program was launched sponsored by Prude Inc. to celebrate the event in Saint John, Fredericton and Moncton. This program increased awareness of Black history through media kits, nine television shows, radio interviews, public displays and lectures.
- Newfoundland and Labrador's Chinese Association obtained a grant to
 focus attention on 100 years of Chinese settlement in the province. A
 commemorative publication, *Past, Present and Future*, was compiled by
 the Association and distributed as an educational resource to schools and
 libraries across the province.
- The Newfoundland-Labrador Human Rights Association received funding to co-ordinate a cross-cultural education project to commemorate the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Activities included an Internet competition for students and cross-cultural education training and support for educators. On March 21, a special screening of the documentary *Hearts of Hate* ended the five-month project in several locations.
- Nova Scotia's Mulgrave Road Theatre Foundation also obtained funding to tour *The Satchmo Suite*, a play developed to stimulate discussion about racism. Performed before 15,000 students in 31 schools, this project also helped raise awareness of March 21.
- Nova Scotia's Council on Multicultural Health co-ordinated a project to determine how hospitals and health-care agencies address the health

needs of clients from minority communities. The findings indicated that they are generally unaware of their patients' cultural backgrounds, and recommended endorsing health-policy statements that express a commitment to cultural sensitivity, and creating multicultural health policies and committees to help correct the problem.

- One Prince Edward Island project also marks a significant shift for its provincial education officials, who acknowledged the value of race relations training and programming. Several community groups formed an Advisory Committee on Race Relations early in 1995 and developed a strategy to address issues related to racial discrimination in P.E.I.'s school system. Equal funding commitments for two school years have been obtained from federal and provincial governments, and the Multiculturalism Program and P.E.I.'s Education Department will cost-share a professional Race Relations Consultant position that will be created for the Department. The position will encourage inclusion and cultural sensitivity, and undertake curriculum development, analysis and ongoing review to eliminate biases and/or stereotyping. The position also involves helping educational professionals with skills and knowledge to address race-related issues in classrooms and/or in the education system.
- The Quebec region had many projects supporting multiculturalism:
 - There were internships for seven visible-minority trainees in the French-language division of the Canadian Broadcasting Corporation (Société Radio-Canada, or SRC). This project helped bring SRC staff and the various cultural communities closer together. It was also an essential initiative in terms of encouraging visible-minority students to consider the SRC as an open and accessible workplace.
 - The region co-operated at all levels with the Montreal Urban Community Police Department in organizing a forum aimed at offering young people alternatives to violence and gangs, and at promoting interracial relations.
 - A cross-cultural awareness project involving various groups of employees of the City of Montreal will be offered as a professionaldevelopment initiative. Three courses will be designed and offered to three groups: managers, human resources personnel and employees working with the public.

- Underlying this cross-cultural training are three fundamental
 objectives: offer participants information on socio-demographic shifts
 foster greater openness and raise awareness of negative attitudes
 associated with prejudices and stereotypes, and develop abilities to
 work in a multi-ethnic environment.
- The Forum des organismes communautaires et des associations socioprofessionnelles [forum of community organizations and socioprofessional associations] developed an action plan aimed at enhancing the ability of the Haitian community to offer its young people referral, prevention, education and support services. In response, the Department helped launch the Bureau d'appui à la jeunesse québécoise d'origine haïtienne [support agency for Quebec youth of Haitian origin], whose mandate is to tackle problems relating to violence and delinquency through research, co-ordination, parent assistance and youth activities.
- The region co-operated with the Faculty of Music of the Université de Montréal to set up a documentation and resource centre with a view to assembling written audio materials, as well as musical instruments used in the ethnocultural minority communities.
- The Centre d'Études sur les médias [media research centre] undertook a vast research project on Quebec's main Francophone media and its cultural communities to study these communities' television-viewing dynamic and their economic potential. The Department's participation is vital, as this research will enable broadcasters to better understand the television-viewing habits of five major communities and to adopt broadcasting policies that reflect society's multicultural realities. The SRC, Quatre Saisons, TVA, Radio-Québec, Radiomutuel, Télémédia, the Université du Québec à Montréal (UQAM) and the Hautes Études Commerciales (HEC) are taking part in this project.
- The region is co-operating with the United Way on a project aimed at
 making all the services of United Way-supported organizations
 accessible to the members of ethnocultural minority communities.
 This project will therefore reach out to senior citizens, young people,
 women, volunteer centres and so on.
- The Caravane de la Tolérance [tolerance caravan] was organized by the Comité Rapprochement Québec as part of the International Year of

Tolerance. The region supported a major travelling exhibit. This multimedia, interactive and educational display was aimed at young people between the ages of 13 and 17. After a presentation in the Montreal region, the caravan toured five other Quebec regions, namely the Estrie, Laval, Montérégie, the Laurentians and Lanaudière.

- Winnipeg 2000 was a one-day workshop for mainstream business community members, government and ethnocultural minority business people to develop a plan of action to build alliances and partnerships promoting international-trade opportunities in Manitoba. It has led to increasing communication between mainstream and ethnocultural minority communities' business interests, and to exploring ways to integrate activities and resources in pursuit of common goals.
- An Ambassador program was undertaken at two Winnipeg schools for refugee students and their families. The project hopes to facilitate these newcomer students' integration, and it addressed issues of transition, language barriers, cultural differences, unfamiliarity with Canada's education system, and post-trauma emotional and social adjustments. It was undertaken with about 330 students at the Victor Mager School, which has the cultural and racial profile of an inner-city school, and at the Fort Rouge School, which has 155 students—35 percent being English as a Second Language learners who suffer from poverty and face problems related to social integration. Most refugee children at this school suffer from displacement trauma as a result of their escape to Canada. Implementation of the project has helped to increase awareness of these issues in other students and both schools' staff.
- A series of activities was organized to address racism in Saskatchewan sporting activities. The province's major sporting bodies collaborated with the groups most affected by racism such as Aboriginal communities, and the project's training sessions were attended by coaches, and other sports and recreation leaders. The aim of encouraging sports groups and municipalities to adopt an anti-racist policy was achieved: Sporting bodies and municipal governments acknowledged that a problem exists—a significant shift in attitudes. The provincial government showed its leadership by chairing the Elimination of Racism in Sport Committee.
- A project of the British Columbia Touring Council for the Performing Arts explored racism and the contribution of Black Canadians to our historical development. Using an interactive performance-and-discussion

format, the program toured the province, and performed in schools and theatres in twenty communities. The focus on the historical contributions of Blacks was a point of departure for discussions about racism and equity.

The Cultural Development And Heritage sector assists in promoting Canadian art and artists of all backgrounds into the mainstream, ensuring that they are not marginalized due to lack of funds or because they are minority voices. This effort aids Canadian unity and identity, and the expression of diverse cultures.

Heritage Policy and Research. During the year, the Heritage Branch managed the Young Canada Works in Heritage Institutions component, which fostered the creation of more than 800 jobs for youth in the domain of archives, libraries and museums. The program offered youth opportunities for practical training and work experience in several organizations dedicated to preserving the heritage of Canadian communities.

The Museums Assistance Program, a grants and contributions program for Canadian non-federal museums, developed revised funding guidelines in 1995-96. This new program literature specifically promoted the *Canadian Multiculturalism Act* to applicants, placing priority on museum initiatives that reflect Canada's cultural diversity.

Under the terms and conditions of the Museums Assistance Program, Heritage Programs provided funding for several initiatives that put diversity issues into the mainstream in museums or that reflected Canada's cultural diversity. The Matsqui-Sumas-Abbotsford Museum and Archives, for instance, conducted a Policy and Planning Study for the Mill Lake Cultural Centre; the Nuyumbalees Society installed their collection, "Hidden Treasures Unveiled;" the Wanuskewin Heritage Park developed an exhibition of Dance Regalia; the Japanese Canadian Cultural Centre conducted a feasibility study to determine, if it would be viable to establish an art gallery at the Centre; the Avataq Cultural Institute conducted an Inuktitut Language Retention Program; and the Museum of Civilization developed an exhibition entitled "Immigrant".

Projects undertaken by the sector in the regions include the following:

 Institutional development was the focus of the Victoria staff's 1995-96 work with the museums community, leading to several projects. For example, to assist with the development and publication of a *Basic Museum Studies* training resource package, a small contribution was made to the British Columbia Museums Association (BCMA). Sixty copies of this manual will be distributed by BCMA staff to ethnocultural minority communities with informal but significant museum-like collections. The museum community's strategic distribution of this manual will provide links with ethnocultural minority communities, ensuring that artifacts are properly conserved and protected, and opening lines of communication between communities that have neither had previous access to mainstream museums nor utilized their expertise.

During a major Genghis Khan exhibition, a project was undertaken with
the Royal British Columbia Museum to involve Chinese Canadians in
four British Columbia communities to showcase their history at their
local museums during a weekend open house. These events led to the
production of a videotape for distribution to smaller British Columbia
museums as a resource on how to involve ethnocultural minority
communities in the programming of local museums.

Through the combination of export controls and grants, the Movable Cultural Property Program helps to retain in Canada significant cultural property that reflects Canada's diversity.

Cultural Industries

Film and Sound Recording: Each year, the Department sponsors the Canada Award for films with multicultural content

Annual planning for CICD programs includes reviewing demographics and diversity issues to ensure that plans address current realities and needs, and regional CICD work priorities reflect this.

Broad, inclusive consultations were held to address diversity and access issues during the development of the Winnipeg Development Agreement's Cultural Development Program, its design and criteria.

The Department's **Corporate Services** sector integrates the objectives of the multiculturalism policy in its operations. For example, financial and moral support is provided to employees who pursue advanced studies on ethnicity. Two headquarters employees received support in 1995-96 to pursue post-graduate studies relating to ethnocultural diversity; a senior staff

member in the Quebec region is pursuing ethnic studies at the university level.

All sectors and branches also play an active part in the Department's inhouse committee on the March 21 commemorations of the International Day for the Elimination of Racial Discrimination. The campaign this year linked the first day of spring with a message of hope and a new beginning to recognize the importance of ending racial discrimination. March 21 is the annual event calling for all institutions to work together toward eliminating racism and racial discrimination, and for all individuals to learn to recognize and accept the benefits of tolerance and accommodation.

Parks Canada continues to work on a plain-language project that teaches Canada's history and geography through national parks and historic sites. The project's CD-ROM develops awareness about this heritage while improving the language and computer skills of immigrants seeking to gain citizenship, and second-language and literacy learners. Begun in March 1995 and due to be completed in February 1997, this joint project between Parks Canada and the Television Language Training Inc. now encompasses the Department's Official Languages, Canadian Studies, and Citizenship and Community Participation branches, as well as Citizenship and Immigration Canada and Human Resources Development Canada.

National Historic Sites To accommodate international tourists, in 1995-96, Churchill National Historic Site produced visitor-information materials in German and Japanese, and it produces other literature in Aboriginal languages. Selected Historic Sites and Monuments Board plaques are also produced in appropriate Aboriginal languages.

In 1995-96, several national historic sites were designated by the Minister as of historical importance, and to be commemorated with a plaque. These are: Victoria's Chinatown, a historic district; the Harling Point, British Columbia Chinese Cemetery; Ezekial Hart, the first Jew elected to a legislative body in Canada; Cyril Genik, a promoter of Ukrainian immigration to Canada between 1896 and 1914; and Portia White, a Black singer and the first African-Canadian star on the North American concert stage.

CANADIAN MUSEUM OF CIVILIZATION CORPORATION

The Canadian Museum of Civilization Corporation (CMCC) places great emphasis on presenting exhibits on Canada's diverse cultures, and promoting greater intercultural understanding and dialogue. In 1995-96, it continued to conduct research and to present a number of exhibitions, public programs and publications on the culture of various communities.

Exhibitions were devoted to German-Canadian folk art, Canada's Doukhobor communities, and hats and other artifacts worn by people from various backgrounds and walks of life. The CMCC's public programming also included:

- Celestial Celebrations, featuring a Greek Orthodox Easter, a celebration
 of an approaching summer solstice in the Latvian community, and preColumbian Peruvian celebrations of the sun;
- Cultures Canada, featuring music and dance from eight ethnocultural minority communities; and
- See and Hear the World, featuring the music, dance and theatre of six different ethnocultural minority communities.

In 1995-96, the CMCC's Exhibitions and Programs Branch conducted research with Japanese, Austrian and Italian communities on exhibition projects. Program project research or consultation was conducted with the Thai, Finnish, Filipino, Italian, German, Caribbean, Mexican, Jewish, African-Canadian, Indonesian, Japanese and Chinese communities. The Corporation's Research Branch conducted research on communities with origins in Russia, Indochina, the Middle East, Scandinavia and Italy. Researchers also worked on publications about a Tunisian-Canadian artist, Ukrainian pioneer settlements in Saskatchewan and the Italian community's way of life in Montreal.

When a given project or exhibition is in the development stage, the CMCC holds consultations with representatives of the community involved, or it hires consultants from that community, or both. These consultations sometimes involve ethnocultural minority organizations and associations, embassies and cultural-research institutions.

The CMCC's Children's Museum always incorporates a Canadian perspective on any project's research and development, as well as when

developing and delivering workshops and special events. Volunteers at the Children's Museum are recruited from various ethnocultural minority communities. Training for staff and volunteers is also provided by members of these minority communities. The Youth Advisory Committee of the Children's Museum was selected as truly representative of the National Capital Region's ethnocultural and linguistic profile.

The CMCC finds that its partnerships and consultations with ethnocultural minority communities—such as to develop exhibitions and programs—also helps to attract their members as visitors to its museums.

Ethnocultural minority organizations, associations and their media are helping to promote projects and programs, and to recruit volunteers and staff. Promotional materials to enlist volunteers are displayed through cultural associations, which also regularly receive CMCC mail-outs. Positions at the Canadian Museum of Civilization have been advertised in more than 25 community centres or associations in the National Capital Region and in Montreal. In addition, exhibitions about specific ethnocultural minority communities are being promoted through minority media, especially newspapers.

Long-term relationships have been developed with key members of ethnocultural minority communities, their groups, organizations and even embassies. All of these contribute to the development of exhibitions and programs. For example:

- The Children's Museum worked with The Filipino Development Assistance Programme on an annual exhibition.
- The Foster Parents Plan of Canada helped to oranize an exhibition about toys made by children from Africa.
- An annual Japanese Week exhibit is presented with the Japanese Embassy's assistance.

The Corporation counts on its employees and volunteers who are fluent in non-official languages to correspond with other countries, host visiting dignitaries, and offer assorted visitor services in Spanish, German, Arabic and Portuguese.

CANADIAN RADIO-TELEVISION AND TELECOMMUNICATIONS COMMISSION

The Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission (CRTC) regulates broadcasting and telecommunications industries to ensure the reflection of Canadian values and diversity. The 1985 Broadcasting Policy Reflecting Canada's Linguistic and Cultural Diversity is the principle mechanism by which these goals are achieved..

In 1995-96, the CRTC granted a license to CTEQ, a new multilingual TV station in Montreal to be carried by local cable companies. A condition for this license was for the channel to provide programming for at least 25 distinct minority communities in at least 25 languages each month.

CTEQ is the second multilingual television station that the Commission has authorized. The first was CFMT-TV Toronto, which is seen across southern Ontario and elsewhere in Canada.

Of equal benefit to Canada's ethnocultural minority communities was the approval of new licenses to two Ontario regional specialty television services: South Asian Television Limited and Odyssey Television Network Inc. The former will provide programming in at least 15 South Asian languages, and Odyssey will broadcast in Greek.

26 'Class 1' cable-distribution licensees, or those with over 6,000 subscribers, had their licenses renewed during the reporting period. In accordance with the Community Channel Policy, each channel must continue to financially support part of the operation of community channels. These channels generally distribute and produce significant amounts of multicultural TV programming. This same policy also encourages a "look" in community channel programming that reflects the ethnocultural makeup of the community served.

Special Conditions of License The CRTC renewed the licenses of four Quebec-based community radio outlets with a significant ethnocultural component in their programming. Three were also granted an additional Condition of Licence (COL) that permits airing up to eight minutes of advertising during each hour of minority ethnocultural programming. This permission to air more than the usual amount of advertising was also granted to a community radio outlet operating in Saskatoon. That station is also required by COL to broadcast 15.5 hours or programming per week to at least 16 cultural groups in at least 16 languages.

In August 1995, the Commission approved renewal applications for five Toronto ethnocultural minority AM radio stations. During the reporting period, CRTC staff began an in-depth analysis of an application for another such station in Toronto, and for a new ethnocultural minority FM radio station in Vancouver.

SCMO Subsidiary Communications Multiplex Operation (SCMO) is a means through which the broadcasting system offers additional opportunities for ethnocultural minority programming services. It is available on subchannels of conventional FM stations that can be received with a special receiver. The CRTC extended its special permission to make use of SCMO channels for two FM stations serving Toronto. They will distribute Chinese- and Greek-language programming in one case, and Korean-language programming in the other. Two new ethnocultural minority SCMO channels in the Toronto area were also authorized: an FM service providing Tamil-language programming and another service providing Italian-language religious programming. An Indo-Pakistani SCMO programming channel was also authorized by the CRTC in the Edmonton area.

COMMISSIONER OF OFFICIAL LANGUAGES, OFFICE OF THE

The Office of the Commissioner of Official Languages (OCOL) actively participates in exchanges of ideas on government anti-racism activities, and is a strong supporter of such initiatives across the country. The following initiatives demonstrate this involvement:

- OCOL's Winnipeg office is an active member of Winnipeg's Coalition for Human Equality—a group dedicated to eliminating racial discrimination and promoting human equality. It also meets at least once a year with umbrella provincial ethnocultural minority groups in both Manitoba and Saskatchewan.
- To commemorate intercultural week, the Montreal office organized and ran an information kiosk in Place Victoria for public servants and other passers-by.
- The Toronto office continues to participate in an interdepartmental antiracism group that discusses ways to support and/or launch anti-racism activities. The group's main focus in 1995-96 was to address the report

of the Four-Level Working Group on Metropolitan Toronto Black Community Concerns.

OCOL's Corporate Secretariat and Regional Operations Branch and its Policy Branch regularly consult several external groups, especially on policy development and service delivery. Areas of special interest with these contacts are intercultural relations and providing language training to immigrants.

The OCOL's video *The Magic Mural* and its user's guide and poster are very popular with schoolchildren. Developed in co-operation with educational experts, this kit is used in schools to raise children's awareness about respect between children of different cultures—and that it can be to everyone's advantage.

NATIONAL ARCHIVES OF CANADA

Awareness activities and the provision of reference and assistance services to clients help Canadians to understand their multicultural heritage—an important responsibility of federal institutions under the *Canadian Multiculturalism Act*. Genealogy reference services offered by the National Archives (NA) help Canadians to learn about their roots. In 1995-96, more than half of all the NA's research requests dealt with genealogy. Reference officers and archivists also regularly help researchers and reply to requests for information on multicultural studies conducted in Canada.

The NA's award-winning Internet site was launched in December 1995, broadening its ability to disseminate information about NA services and holdings (http://www.archives.ca). The Department also produces and distributes guides on the ethnic archival holdings (Ukrainian, Finnish, German and others) that it preserves.

Each year, the NA supports several ethnocultural archives projects in partnership with the non-profit Canadian Council of Archives. In 1995-96, assistance was provided to projects of the Ukrainian Cultural and Educational Centre, the Jewish Historical Society/Nemetz Jewish Community Archives, the Vajradhatu Archives, and les Archives du Centre acadien de l'Université Sainte-Anne.

NA staff members fluent in non-official languages—including German, Latvian, Hungarian, Spanish, Russian and Ukrainian—often help with international visits and practicums.

Acquiring and Preserving Multicultural Records The NA responds to the Canadian Multiculturalism Act mainly by acquiring, preserving and providing access to archival collections that reflect Canada's cultural diversity. In 1995-96, records were acquired from three of the federal government's key players in the area of multiculturalism:

- confidential case files from the Court Challenges Program of the former Department of Multiculturalism and Citizenship;
- operational records and deportation case files from the former Department of Employment and Immigration; and
- over 200 boxes of operational records from the former Department of the Secretary of State, documenting federal multicultural programs in the 1970s and 1980s.

Another important acquisition was 51 volumes of RCMP investigation files on the Doukhobors in British Columbia from 1923 to 1962. They document Doukhobor people, groups and organizations, crime reports and convictions, and general files on conditions among Doukhobors.

The NA's Visual Sound Archives acquire audio-visual records that reflect the lives of ethnocultural organizations and communities. In 1995-96, several films with a multicultural dimension were acquired, including: Rude, which features three interwoven stories involving Black people in Toronto; Oskar Morawetz, a silent black-and-white film with Czech intertitles; Double Happiness, a feature film about the clash between the Chinese and Canadian aspects of a young woman's family; and Les Chinois du Québec, part of the series Gens du pays. The radio series Periscope was also acquired; it features ethnocultural minorities in interviews with public personalities.

Through its work with government institutions, the Records Disposition Program ensures that records related to multicultural aspects of Canadian society are transferred to the NA. In 1995-96, arrangements were made to transfer the records of the Canadian Heritage Information System, an electronic inventory of Canada-wide museum collections that facilitates

reference to artifacts of Canada's multicultural history, and of the Royal Canadian Mounted Police on Aboriginal policing services.

Once archival records have been acquired and preserved, efforts are made to organize and describe them for ease of access. This was done in 1995-96 with several archival collections, including: the Reuven P. Bulka Collection, the E.R. Rudolph Funke Collection, the Roland de Corneille Collection and the Canadian Association for Ethiopian Jewry Collection. An Inuit Art Foundation Fellow spent two months describing Department of Indian and Northern Affairs photographs taken around Baffin Island before the Second World War, as well as oral history recordings that document some of the hearings to establish Nunavut. Two volumes of *Maps of Indian Reserves and Settlements* were updated; both will appear on the NA Internet site.

Archivists answered numerous inquiries on the NA's multicultural archival collections by telephone, correspondence and in person. They also described its multiculturalism-related activities and programs at various academic and community events—such as when a paper was delivered at the Jewish Mennonite Ukrainian Conference in August 1995 in Winnipeg.

As part of the Victory Spring exhibit, celebrating the 50th anniversary of the end of World War II, the NA presented a series of films—including *The Mask of Nippon* and *Of Japanese Descent*—in co-operation with the Ottawa Japanese community. The Victory Bonding exhibit was presented jointly with the Canadian War Museum. Part of the event displayed photographs by photojournalist Kryn Taconis during the winter of starvation in the Netherlands and during the 1945 Dam Square shooting. Another part of the event exhibited photographs by Yousuf Karsh of members of the Dutch Royal Family during their exile in Ottawa.

NATIONAL CAPITAL COMMISSION

The mandate of the National Capital Commission (NCC), to promote the capital to all Canadians, calls on it to conduct a number of activities which reflect our ethnoculturally diverse population. The NCC reports the following successes over 1995-96:

Canada Day The 1995 festivities featured a number of Canada's ethnocultural minorities, several of whose members acted as hosts, performers and actors in the program Cultures Galore. The NCC's access to the City of Ottawa's databank of regional ethnocultural minority

associations permitted the Commission to invite all of them to try out for the July 1st events. Interested groups auditioned for a panel of arts experts from various ethnocultural minority organizations, and 13 groups ended up taking part in the 1995 festivities. Inuit artists and singers, and Ukrainian, Philippine and Kendellan Irish dancers were among the performers featured.

The Court of Canadian Citizenship also organized a welcoming ceremony for 50 new citizens.

The program, which lasted more than six hours, was held on Confederation Square and seen across the country. Attendance and television viewing figures indicate an increase in its popularity over the years, and showed that the program does successfully promote better cross-cultural understanding.

Nearly 800,000 Canadians watched the *Great Canadian Ice Breaker III*, the opening show for Winterlude 1996, through the Global Television Network and Réseau TVA.

Reflections of Sound and Light This show, mounted on Parliament Hill from mid-May to early September 1995, involved Canadians of diverse backgrounds from across the country telling Canada's story with the help of lights, images and music. One segment related the work of Chinese labourers on the transcontinental railroad; another showcased a Ukrainian family that came to Western Canada in the early 1900s. A Scottish settler in another segment reflected on his life as a trapper in the Canadian North, and a First Nations elder spoke to his grandson about his hopes for the future.

StreetsmArt This brochure, now in its second year of publication, illustrates and describes works of public art on or near the capital's Confederation Boulevard. Featuring artwork by Canadians from several ethnocultural minority backgrounds, it was co-financed by the NCC and the City of Hull (across the Ottawa River from Ottawa). The brochure includes works such as "Totem", carved by a British Columbia Native artist, "McClintock's Dream", by a Hungarian-born artist, and "Kwakiutl Totem" by a Kwakiutl Native artist.

YTV The rich contribution made by young Canadians from ethnocultural minority groups was evident in Youth TV's Youth Achievement Awards Program, broadcast live in April 1995 from Ottawa's National Arts Centre.

On six separate occasions that month, YTV also aired its 5-minute production called *The Gift of Tulips*, which relates the development of Canada's friendship with Holland during the Second World War.

Educational Materials Our capital is also promoted through the educational tools that the NCC develops. Resources such as the A New Home ...a New Capital educational kit are forwarded to second-language teachers of 7- to 12-year-olds across the country. This helps to promote, in these young Canadians, a sense of pride in their new country through learning about their capital, multiculturalism, bilingualism and national symbols.

Research The NCC regularly conducts research to help develop and evaluate the impact of its programs on ethnocultural minority communities. Focus groups and surveys are held with a representative sample of Canadians when new products and programs are launched, to ensure that Canada's multicultural face is clearly reflected. Communication strategies are also developed to confirm that marketing and advertising for NCC events reflect Canada's diverse population. To ensure that all Canadians were being reached, the NCC:

- held focus groups to examine the impact of the 1994 Reflections of Canada show. Results showed that people do get a clear message of pride in Canada, of multiculturalism, of diversity and unity, and of hope for the future. The Reflections of Canada survey for 1995 showed that 75 percent of respondents felt that the show helped to give Canadians of diverse backgrounds a better understanding of other Canadians and of the country's history;
- conducted the 1995 Winterlude Omnibus survey, which showed that most National Capital Region residents agree that Winterlude events and performances are multicultural; and
- held a visitors' survey in 1995 on the Tulip Legacy exhibit and activities.
 It found that the program did successfully communicate the story of the symbolism of the tulips associated with Canada's friendship with the Netherlands

Non-official Language Use Since the NCC deals extensively with Canadian and foreign visitors, the use of non-official languages can be very important. Front-line staff at its Infocentre can speak Mandarin Chinese, Italian, Spanish and German. The non-official languages most used with the

public in the Infocentre's viewing gallery are Spanish, German and Japanese. Foreigners make up one quarter of the visitors to the Infotent, a seasonal tourist facility on Parliament Hill. Aside from French and English, NCC staff can communicate with these visitors in Cantonese, Japanese, Spanish and German.

NATIONAL FILM BOARD OF CANADA

The mandate of the National Film Board of Canada (NFB) is to produce and distribute films that interpret Canada to Canadians and people abroad. Its vision to promote this public interest calls on it, in part, to ensure that "...NFB productions --- reflect through their content and personnel the diversity of Canadian society."

The NFB often works with federal and provincial governments, non-governmental organizations, private-sector companies and ethnocultural minority communities in the course of producing and marketing its films. Public libraries across Canada have copies of its films and videos—which are listed in the Internet site that the NFB developed in 1995-96 (www.nfb.ca).

New Initiatives in Film, a Studio D program that began in 1990 and ends in 1996-97, addresses the underrepresentation and misrepresentation of Aboriginal women and Black women in our film and television industry. It provides training to women from these backgrounds in various aspects of film production. In 1995-96, it awarded a total of 18 scholarships, 11 apprenticeships and 2 internships, involving 31 video and TV productions across Canada. A new directory of Black women with these skills was produced and distributed to the film-making milieu and ethnocultural minority groups.

Many NFB documentaries and animated films include information on ethnocultural minorities. Some filmmakers produce works about their ethnocultural communities and countries of origin. They sometimes conduct research about or otherwise consult these Canadian communities to ensure that these productions are accurate, relevant and appropriate.

NFB staff who are fluent in non-official languages are sometimes approached informally to assist with international sales, and for the production and marketing of works on ethnocultural minority communities.

For example, filmmakers from ethnocultural minority communities may contribute ideas for promoting their work and that of others. Marketing staff sometimes also need to use other languages in the course of their work.

Various forms of marketing activities are used to promote the NFB's films, including:

Launches and Participation at Festivals New NFB productions and those from previous years were marketed in 1995-96 through screenings held as part of major events, including charity drives and anti-racism commemorations, at film festivals and special premieres.

Special Promotions Past and present productions are also marketed through flyers or other printed materials that are produced and distributed to buyers, schools, libraries and others. For instance, to mark the International Year of Tolerance, 5,000 copies of a flyer on intercultural tolerance were sent to schools, colleges, universities, school boards and public libraries. Also, a Social Justice Collection flyer was sent to organizations working in the areas of social justice, anti-poverty, labour, anti-racism, women's groups, and Native and multicultural agencies. Other promotions of film and video series include:

- a flyer, entitled *The Aboriginal Directors Video Collection*, promoting productions by Aboriginal filmmakers. The 38 titles deal with colonization, resistance, community and family, culture and identity;
- two films on racism, *Pour Angela...* and *Dites-le!—Jeunes et noirs en Nouvelle-Écosse*, which were promoted and distributed to Francophone school boards and public libraries across Canada. The Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women) sponsored the distribution of these 292 videos (English copies were sent across Canada in 1994-95.); and
- a print piece, which was prepared to promote the films *Balablok*, *Dans ton pays*, *Dites-le!—Jeunes et noirs en Nouvelle-Écosse*, *Pour Angela...*, *Le Quatuor de l'exil* and *Xénofolies* for an anti-racism catalogue prepared and distributed by the Department of Canadian Heritage.

Telecasts and Related Events. Special initiatives in this area include:

 Au pays de Riel, which premiered on SRC in Manitoba, Saskatchewan, Alberta, and British Columbia for International Day for the Elimination of Racial Discrimination. Screenings were also organized with young participants of the film in Winnipeg and St-Boniface, Manitoba;

- *Minoru: souvenirs d'un exil*, a film about the internment of Japanese Canadians during World War II, which was telecast on Ontario's Frenchlanguage channel, TFO;
- Baby Business, a film about international adoption, which premiered on TVO's The View from Here series; and
- A Web of War, The Sterilization of Leilani Muir and Place of the Boss which were broadcast on CBC's Witness series.

In 1995-96, the NFB completed production of about 20 films; more than 35 additional works that were in production will be completed or nearing completion in 1996-97. As in past years, many of these works deal with multiculturalism, race relations and issues affecting ethnocultural minority communities. In addition, some NFB films and videos that explore international issues also enhance Canadians' understanding of the backgrounds and culture of new Canadians, and also have relevance to the Multiculturalism Program.

Among the films that were completed in 1995-96, several were released in both English and French versions. One example is *Riel Country* (49 minutes), or *Au pays de Riel*, a film about young adults from two distinct Winnipeg neighbourhoods who struggle to overcome geographical and cultural barriers. High school students from the predominantly Aboriginal North End, with the support of their peers from the Francophone district of St. Boniface, work to produce a play on the origins of the Métis—a theme that links both groups to Louis Riel's dream of a society in which respect for difference is a founding principle. These two groups share their experiences, so that they can understand themselves and others better.

Some films completed in 1995-96 will initially be released only in English. One example is *A Web of War* (51 minutes; co-production). It combines original footage, interviews and dramatic re-enactments to accompany three Canadians returning to Europe to relive their wartime experiences: Veteran Canadian officer Pierre Sevigny, who received Poland's highest military decoration; Michael Gutowski, a Polish cavalry officer who went on to found Canada's Olympic equestrian team; and Irena Bellert, a member of the Polish underground and today a linguistics professor at McGill

University. They recall the Jewish uprising of the Warsaw Ghetto, the Warsaw uprising, the Normandy campaign and the liberation of the Oberlangen concentration camp, among other pivotal events.

Some of the films produced in 1995-96 will initially be released only in French. One example is *La Roumanie, ma mère et moi* (32 minutes), an exploratory film about the lives of some Romanian youths, how they are and how they see their situation in the midst of the upheavals that have beset their country. A Quebec youth with Romanian roots guides this exploration, as she puts in perspective the similarities and differences between youths of the same age from very different milieus.

Multiculturalism plays a part in several films that were in production in 1995-96, which will only be completed, or be at the final stages of production, in 1996-97. One that is due for release in both English and French is *The Voyage of the St. Louis*. This co-production relates how the German luxury liner St.Louis, carrying 937 Jewish refugees, sailed in 1939 from Hamburg to Cuba. The refugees were turned away not only by the Cuban government, but also by the United States and Canada. Finally, the St.Louis was ordered back to Germany. An elaborate bluff convinced a reluctant Holland, France, Belgium and England to accept the St.Louis passengers. Less than three months later, the war began, and many of the refugees found themselves once again in Nazi-occupied territories.

A film that, after production is completed, is planned for initial release in English only is *The Dreams of the Night Cleaners*. This 47-minute visually rich blend of drama, archival and documentary footage with video imagery, weaves together many stories that radiate from Usha and her night shift cleaner friend, Devika, a recent immigrant from India. From both a personal and historical perspective, this art video examines Asian immigration to Canada, racism, sexism and employment fears in an uncertain marketplace.

A film that was being produced during 1995-96, and which will initially only be released in a French version, is *Le Mexique, mort ou vif* (53 minutes). This documentary deals with the attempts by a Quebec-based Mexican expatriate to return home after receiving threats to his life. Through the probing eye of Mario Rojas Alba, it allows us to explore one of Mexico's darker sides: political violence and its ramifications. Mario's great wish is for the repression to end, and for true democracy to take root in his country. Why, after all, should one's life be endangered for striving after an ideal, for expressing an opinion?

NATIONAL GALLERY OF CANADA

In 1995-96, the National Gallery of Canada and its affiliate museum, the Canadian Museum of Contemporary Photography, circulated 33 travelling exhibitions to 69 centres across Canada, usually smaller museums, as well as abroad. Many artists who were exhibited by the Gallery and the Museum of Photography in 1995-96 are members of Canada's minority communities.

The Gallery seeks out art by Canadian artists in all their diversity; depending on the programs presented, it often works with minority communities. For Black History Month, for example, the Gallery presented The Positive Presence of Absence, an installation of works in the collection relevant to African Canadians. Lectures featured African, Haitian and African-Canadian speakers, and members of these communities were consulted before and after the exhibition to structure and evaluate the results. Publications sometimes also appear in the language of the community whose art was exhibited. For example, publications about Inuit art were produced in Inuktitut during the reporting year.

The Gallery actively solicits the attendance of members of specific ethnocultural minority communities, when collections are assembled into programs that may interest them. Events that take place in the Gallery and in touring exhibitions are often advertised in the media of those ethnocultural groups. For instance, an Italian operatic event was publicized in an Italian community newspaper, and exhibits of Chinese-Canadian artists have been promoted in that community's media.

NATIONAL MUSEUM OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

The National Museum of Science and Technology Corporation's plan with respect to Canadian multiculturalism in 1995-96 was to continue to integrate the provisions of the Act, where appropriate, within its policies, programs and services. It also interacted with groups that represent ethnocultural minority communities to develop exhibits, and plan special events and programs, as well as to attract visitors from these communities. The staff at all the Museums' institutions are made aware of the multicultural nature of the Canadian public in general, and of the public that the museums serve.

In the research phase of exhibit development, the Corporation examines the impact that issues related to cultural diversity may have on the content of, or reaction to, an exhibit. Members of ethnocultural minority communities are consulted through focus groups and individual interviews, as well as through visitor comment cards and visitor surveys.

The contents of an exhibit or special event sometimes calls for assessments of their appropriateness—especially for those with a multicultural dimension. Community groups, embassies and other representative organizations are contacted to help in such cases, and representatives of ethnocultural minority organizations often also help to plan these events.

Volunteers, who are reported to continually grow in diversity, are seen as a valuable resource for the Corporation and as a link to their communities. They provide the Corporation with contacts for consultation purposes as well as for publicizing activities. They also often act as informal and formal liaisons with their communities, taking information on the museums and their attractions and services, to their communities.

Several exhibits, events related to exhibits, and special programs of a multicultural nature or that had a cultural component, were planned and/or held in 1995-96, including the following:

- In the spring of 1995, the National Aviation Museum opened the temporary exhibit Japanese Kites and Tops. A cultural liaison was established with the Japanese-Canadian community in preparing for the opening event targeted for the general public. Appropriate programming to complement the exhibit such as a workshop on making kites, was developed in consultation with resources from the Japanese-Canadian community.
- Another event, An Inuit Christmas, took place in December 1995. This
 event was a collaborative effort between the National Aviation Museum,
 Indian and Northern Affairs Canada and the National Gallery of Canada.
 The event consisted of an exhibit of aviation drawings by the Inuit artist
 Pudlo Pudlat. Programming included activities related to the Inuit culture
 such as Inuit syllabics, Inuit games, Inukshuks and printmaking.
- The domestic technology exhibit, Love Leisure and Laundry: Why
 Housework Just Won't Go Away, which opened at the National Museum
 of Science and Technology at the end of 1995-96, follows the evolution
 of domestic appliances and their impact on the home in Canadian society.

This exhibit incorporates the diversity found in Canadian society through displays of the kitchen of a Chinese restaurant, Italian and Indian kitchen implements, an Italian wine cellar, and a pictorial of an array of ethnic foods available in Canada today.

- In 1995-96, the National Museum of Science and Technology worked with local ethnocultural minority communities in support of special events in the community or in the museum. For example, an effort with the Italian community brought the exhibit Marconi to the annual Italian Festival. Further, contact was made with the Russian community to assist in promoting a collaborative event undertaken with the Canadian Space Agency, which featured the visiting Russian astronaut Valeri Polyakov.
- The exhibit The Balloon Age opened in August 1996 at the National Aviation Museum. Planning for the exhibit and the associated programming, began in the latter part of 1995-96. With the film *Around the World in 80 Days* established as a basis for programming, a number of ethnocultural minority groups, such as the Latin American and East Indian communities, provided input into the content of programming, and will be providing resources for events and event entertainment.

The Museum reports that in 1995-96, the number of visitors from ethnocultural minority communities increased significantly. They are being attracted by special events and exhibits, and ongoing programs such as weekend family programs. A continual growth in the number of families representing these ethnocultural minority communities is also reported.

Appendices

Appendix A: Other Institutions

The Canadian Multiculturalism Act is mandatory for all federal departments and agencies. In 1995-96, the institutions listed below submitted an annual report in support of this Act, and all declared their support of the multiculturalism policy and their intent to apply its principles at every opportunity. Each one has taken some or all of the following steps in support of the Act:

- stated support for the policy and its objectives;
- distributed a statement on multiculturalism to staff:
- consulted with representatives of ethnocultural and visible minority groups;
- encouraged members of ethnocultural and visible minority groups to apply for employment; and
- represented Canada's ethnocultural diversity in publications.

Any new activities that they report in future may be described in the main body of annual reports on the operation of the *Canadian Multiculturalism Act*.

Atlantic Pilotage Authority
Atomic Energy Control Board
Atomic Energy of Canada Limited
Auditor General of Canada, Office of the
Bank of Canada
Canada Deposit Insurance Corporation
Canada Labour Relations Board
Canada Lands Company Ltd.
Canada Ports Corporation
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Dairy Commission
Canadian Environmental Assessment Agency
Canadian International Trade Tribunal

Canadian Museum of Nature

Canadian Polar Commission

Canadian Transportation Agency

Canadian Wheat Board

Cape Breton Development Corporation (DEVCO)

Civil Aviation Tribunal

Copyright Board Canada

Farm Credit Corporation

Federal Office of Regional Development (Quebec)

Finance Canada

Great Lakes Pilotage Authority, Ltd.

Hazardous Materials Information Review Commission

Immigration and Refugee Board

International Centre for Human Rights and Democratic Development

Laurentian Pilotage Authority

National Arts Centre

National Battlefields Commission, The

National Energy Board

National Farm Products Council

National Library of Canada

National Parole Board

Natural Resources Canada

Natural Science and Engineering Research Council

Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada

Offices of the Information and Privacy Commissioners of Canada

Patented Medicine Prices Review Board

Privy Council Office

Public Service Staff Relations Board

Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission

St. Lawrence Seaway Authority

Security Intelligence Review Committee

Standards Council of Canada

Status of Women Canada

Telefilm Canada

Transportation Safety Board of Canada

Treasury Board of Canada, Secretariat

Veterans Affairs Canada

Western Economic Diversification, Department of

Appendix B: About the Canadian Multiculturalism Act

The Canadian Multiculturalism Act was passed unanimously by the Parliament of Canada in 1988. The Preamble declares that its aim is to preserve and enhance multiculturalism by promoting the recognition of Canada's ethnocultural diversity:

...the Government of Canada recognizes the diversity of Canadians as regards to race, national or ethnic origin, colour and religion, as a fundamental characteristic of Canadian society and is committed to a policy of multiculturalism designed to preserve and enhance the multicultural heritage of Canadians while working to achieve the equality of all Canadians in the economic, social, cultural and political life of Canada...

Our growing ethnocultural diversity requires making certain adjustments to ensure that <u>all</u> Canadians can participate fully in our society. Multiculturalism policy and its programs provide one way of helping make these adjustments. (Litigation on the grounds of discrimination provides another, more confrontational means.) For one thing, the policy enables the integration of minority Canadians while encouraging our institutions to remove discriminatory barriers.

Multiculturalism policy encourages the full participation of all Canadians in every aspect of the life of the Canadian society. Its programs undergo regular adjustments to make sure that they reflect the needs of our evolving society. The Act is designed to prevent whole communities in our society from being marginalized, as in the past.

Policy Commitments Section 3(2) of the Act lists its policy commitments. The policy of the Government of Canada, it says, is "that all federal institutions shall":

(a) ensure that Canadians of all origins have an equal opportunity to obtain employment and advancement in those institutions;

The personnel policies and practices of federal government organizations, in other words, should reflect and respond to Canada's cultural diversity. This supports the commitment to ensure that government institutions remove all barriers to employment and career advancement.

Section 3(2) adds that these institutions must also:

(b) promote policies, programs and practices that enhance the ability of individuals and communities of all origins to contribute to the continuing evolution of Canada;

This adds to what is contained in 3(2)(a), since it commits federal institutions to take action to enhance the ability of all Canadians to make a social contribution. They have to ensure that their policies and programs respond to the needs of all Canadians, and that their delivery of services is accessible to everyone.

The requirement for accessible service-delivery points to the importance of how these institutions communicate with Canadians. It also urges federal institutions to build bridges to the communities that they serve. That is, the communities' needs should be considered, when these organizations develop policies and programs.

A final policy commitment that is central to the Act is made in Section 3(2)(c), which states that federal institutions must:

© promote policies, programs and practices that enhance the understanding of and respect for the diversity of the members of Canadian society;

This clause reinforces the government policy requiring all federal institutions to use fair communications practices—practices that reflect the principle that Canadians of all backgrounds should be portrayed as equally productive and contributing members of society. These communications must be free from biases or stereotypes that are barriers to the full participation of individuals or groups in Canadian society.

In short, these basic commitments demonstrate how the *Canadian Multiculturalism Act* promotes and enhances:

- equal opportunities;
- the ability to contribute; and
- understanding and respect.

The first of these—ensuring that government institutions remove barriers to employment and career advancement—may have led to some confusion. It is perhaps at the heart of why the multiculturalism policy is so often confused with employment equity policies.

How Multiculturalism differs from Employment Equity

The Employment Equity Act was proclaimed in 1986 to achieve equity in employment. Employers covered by this Act must make sure that members of four general groups achieve equitable representation and participation in the work force. These four groups are women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

This concern with members of visible minority groups and Aboriginal peoples, among the other groups, means that the *Employment Equity Act* also arises from the fact of Canada as a multicultural society. Both policies also seek to gain the commitment of federal institutions to employ, manage and serve all Canadians fairly and equally. This, too, may account for some of the confusion.

However, there are several important distinctions between the policies, including the following:

- Employment equity focuses on the workplace, whereas multiculturalism policy, which has strong social, cultural, political and economic dimensions, has a wider scope, focusing on the whole of society.
- Multiculturalism addresses <u>all</u> Canadians, not just ethnocultural communities. Employment equity focuses on four designated groups: women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.
- Employment equity has an enforcement or regulatory aspect, so
 organizations that do not comply with its provisions can be penalized.
 Multiculturalism policy, on the other hand, is persuasive, and has a
 political accountability mechanism—which is the annual report on
 implementation that is tabled before a House of Commons committee.

Appendix C: A Public Policy Framework for Multiculturalism

The Preamble of the *Canadian Multiculturalism Act* situates the Act within the broad framework of civil, political, social and language rights that have been entrenched in the Constitution of Canada. Other pieces of domestic landmark legislation, as well as international instruments, are sources from which the Act draws its strength. These include:

The Citizenship Act (1947)

The Canadian Bill of Rights (1960)

The Canadian Human Rights Act (1977)

The Official Languages Act (1969, Rev. 1988)

The Canadian Charter of Rights and Freedoms (1982)

The Canadian Multiculturalism Act (1988)

OUR INTERNATIONAL OBLIGATIONS

The Universal Declaration of Human Rights (1948)

International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (1969)

The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (1976)

Alphabetical Index of Organizations

Agriculture and Agri-Food Canada
Atlantic Canada Opportunities Agency
Atlantic Pilotage Authority
Atomic Energy of Canada Limited
Auditor General of Canada, Office of the
Bank of Canada
Business Development Bank of Canada
Canada Council
Canada Deposit Insurance Corporation
Canada Labour Relations Board
Canada Lands Company Ltd
Canada Mortgage and Housing Corporation
Canada Ports Corporationgo
Canada Post Corporation
Canadian Broadcasting Corporation
Canadian Centre for Management Development
Canadian Centre for Occupational Health and Safety
Canadian Commercial Corporation44
Canadian Dairy Commission
Canadian Environment Assessment Agency
Canadian Grain Commission
Canadian Heritage, Department of 4,29,34,43,61,62,71,72,75,88,93
Canadian Human Rights Commission
Canadian International Development Agency44
Canadian International Trade Tribunal99
Canadian Museum of Civilization Corporation
Canadian Museum of Nature 99
Canadian Polar Commission 100
Canadian Radio-television and Telecommunications Commission 85
Canadian Security Intelligence Service
Canadian Space Agency5,98
Canadian Transportation Agency
Canadian Wheat Board
Cape Breton Development Corporation (DEVCO)
Citizenship and Immigration Canada
Civil Aviation Tribunal 100
Commissioner of Official Languages, Office of the
Copyright Board of Canada 100
Correctional Service Canada

THE CANADIAN MULTICULTURALISM ACT

Elections Canada	
Environment Canada	
Export Development Corporation	47
Farm Credit Corporation	100
Federal Office of Regional Development (Quebec)	100
Finance Canada	100
Fisheries and Oceans	7
Foreign Affairs and International Trade	45,48,55,75
Great Lakes Pilotage Authority, Ltd	100
Hazardous Materials Information Review Committee	100
Health Canada	37,38,42,43
Human Resources Development	
Immigration and Refugee Board	100
Indian Affairs and Northern Development	41
Industry Canada	7
International Centre for Human Rights and Democratic Developme	
International Development Research Centre	48
Justice, Department of	61,62,63,75
Laurentian Pilotage Authority	100
Medical Research Council of Canada	
National Archives of Canada	
National Arts Centre	
National Battlefields Commission, The	
National Capital Commission	89
National Defence, Department of	50
National Energy Board	100
National Farm Products Council	
National Film Board of Canada	
National Gallery of Canada	
National Library of Canada	
National Museum of Science and Technology	
National Parole Board	100
National Research Council of Canada	
Natural Resources Canada	
Natural Science and Engineering Research Council	
Office of the Superintendent of Financial Institutions Canada	100
Offices of the Information and Privacy Commissioners of Canada	
Patented Medicine Prices Review Board	
Privy Council Office	
Public Service Commission	
Public Service Staff Relations Board	100

MEETING THE GOVERNMENT COMMITMENT IN 1995-1996

Public Works and Government Services	21
Revenue Canada	9
Royal Canadian Mint	15
Royal Canadian Mounted Police	62.89
Royal Canadian Mounted Police Public Complaints Commission	100
St. Lawrence Seaway Authority	100
Security Intelligence Review Committee	100
Social Sciences and Humanities Research Council	35.43
Solicitor General of Canada Secretariat	63
Standards Council of Canada	100
Statistics Canada	23 26 29 54
Status of Women Canada	100
Telefilm Canada	100
Transport Canada	3 16
Transportation Safety Board of Canada	100
Treasury Board of Canada, Secretariat	100
Veterans Affairs Canada	100
VIA Rail Canada Inc.	17
Western Economic Diversification, Department of	100
	100

61	VIA Rail Canada Inc
711	Vérificateur général du Canada, Bureau du
711 · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Tribunal de l'aviation civile
TII	Tribunal canadien du commerce extérieur
anada	Travaux publics et Services gouvernementaux C
81,5	Transports Canada
TII	Téléfilm Canada
49,15,25,26,29,31,64	Statististidue Canada Statististististististististististististist
601,101,19	Société Radio-Canada
09 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	société pour l'expansion des exportations
711 · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Société immobilière du Canada Ltée
701	ociété du Musée canadien des civilisations
911	société du crédit agricole
911	notere de développement du Cap-Breton
911	ociété d'assurance-dépôts du Canada
87	Société canadienne d'hypothèques et de logement
71	sətsoq esb ənnəibanə ətsicos
911	ociété canadienne des ports
77	Service correctionnel Canada
17	Service canadien du renseignement de sécurité
07	Secrétariat du Solliciteur général du Canada
Lt'9t'5t'1t'0t'8E'5E	Sanada

evenu Canada10
essources naturelles Canada
()
89
98 Illili du fillilat du
Office national de l'énergie
Office des transports du Canada
Ausée national des sciences et de la technologie
Ausée des beaux-arts du Canada76,88,87
Ausée canadien de la nature 116
Monnaie royale canadienne
67
ndustrie Canada
8/,co bandos and sandos singuisment
Inances Canada
inances Canada
Short Ste atomindue du Canada Emiliae
adding I obegod up ampigrate
Sheets and the feet of the following de 1 Ouest
11. O'll ob giggogood l ob noite sities avil
Oéveloppement des ressources humaines Canada 19,34,35,98,106
86 serionsten serios se
Corporation commerciale canadienne
Onseil national de recherches Canada
Conseil national de commercialisation des produits agricoles
Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés du Canada 116
Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat
Conseil des arts du Canada
Conseil de recherches médicales du Canada 34
Conseil de recherches en sciences humaines du Canada 34,44
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada 116
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes 82
Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses
Conseil canadien des relations de travail 116
Conseil canadien des normes
Condition féminine Canada116
Commission nationale des libérations conditionnelles 116
Commission du droit d'auteur Canada
Commission des relations de travail dans la fonction publique
ab Canada
Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale
Commission des enamps de oanante nanonaux

Index alphabétique des organismes

911	Commission de l'immigration et du statut de réfugié
77 75	Commission de la fonction publique du Canada
08	Commission de la Capitale nationale
911	Commission de contrôle de l'énergie atomique
911	Commission canadienne du lait
911	Commission canadienne du blé
7.	Commission canadienne des grains
29,22	Commission canadienne des droits de la personne
911	Commission canadienne des affaires polaires
911	Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée
6 <i>L</i> · · · · ·	Commissariat aux langues officielles
911	Comité de surveillance des activités de renseignements de sécurité
901,44,84	
911	Centre national des arts
911	démocratique
	Centre international des droits de la personne et du développement
95	Centre de recherches pour le développement international
911	Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail
12	Centre canadien de gestion
911	Bureau fédéral de développement régional (Québec)
911	Bureau du Surintendant des institutions financières du Canada
SII	Bureau du Conseil privé
SII	Bureau de la sécurité des transports du Canada
SII	Bibliothèque nationale du Canada
211	Banque du Canada
ς	Banque de développement du Canada
9 <i>L</i> · · · · ·	Archives nationales du Canada
	Anciens combattants Canada
I	Agriculture et Agro-alimentaire Canada
	Agence spatiale canadienne
	Agence de promotion économique du Canada atlantique
SII	Agence canadienne d'évaluation environnementale
25	Agence canadienne de développement international
82	Affaires indiennes et du Nord canadien
86'11'85"	Affaires étrangères et Commerce international Canada $\ldots \ldots 52$
SII	Administration de pilotage des Laurentides
SII	Administration de pilotage des Grands Lacs, Ltée
SII	Administration de pilotage de l'Atlantique
CII	Administration de la voie martime du Saint-Laurent

Annexe C: Le cadre dans lequel s'inscrit le multiculturalisme

Le présmbule de la Loi sur le multiculturalisme canadien situe cette loi à l'intérieur du cadre général des droits civils, politiques, sociaux et linguistiques enchassés dans la Constitution canadienne. La loi tire aussi son poids d'autres législations domestiques et instruments internationaux. Entre autres:

La Loi sur la Citoyenneté (1947)

La Charte canadienne des droits (1960)

La Loi canadienne sur les droits de la personne (1977)

La Loi sur les langues officielles (1969, amendée 1988)

La Charte canadienne des droits et libertés (1982)

La Loi sur le multiculturalisme canadien (1988)

Nos obligations internationales

La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)

Convention internationale sur l'élimination de toute les formes de discrimination raciale (1969)

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1976)

- Le multiculturalisme vise tous les Canadiens et non seulement les communautés ethnoculturelles tandis que l'équité en matière d'emploi touche seulement quatre groupes désignés: les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles.
- La politique d'équité en matière d'emploi doit être appliquée comme une loi ou un règlement; les organismes qui ne s'y conforment pas peuvent donc être pénalisés. La politique du multiculturalisme, par contre, est à caractère incitatif, et s'assortit d'un mécanisme de compte rendu politique, soit le rapport annuel des réalisations qui est déposé devant un comité de la Chambre des communes.

communications doivent être exemptes de parti pris ou de stéréotypes qui nuisent à la participation entière des individus ou des groupes dans la société canadienne.

Bref, ces engagements fondamentaux démontrent comment la Loi sur le multiculturalisme canadien préconise et valorise:

- · l'égalité des chances;
- la capacité de contribuer;
- la compréhension et le respect.

Le premier de ces engagements - veiller à ce que les institutions gouvernementales suppriment les obstacles à l'emploi et à l'avancement professionnel - peut donner lieu à une certaine confusion. C'est peut-être la principale raison pour laquelle la politique du multiculturalisme est si souvent confondue avec les politiques d'équité en matière d'emploi.

Différences entre le multiculturalisme et l'équité en matière d'emploi

La Loi sur l'équité en matière d'emploi a été proclamée en 1986 dans le but de réaliser l'équité dans l'emploi. Les employeurs visés par cette loi doivent veiller à ce que les membres de quatre groupes désignés soient justement représentés dans la population active et participent à celle-ci. Ces quatre groupes sont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Dans le cas notamment des membres des minorités visibles et des Autochtones, cela signifie que la Loi sur l'équité en matière d'emploi découle aussi du fait que le Canada est une société multiculturelle. Les deux politiques visent aussi à obtenir l'engagement des institutions fédérales à assurer à tous les Canadiens, d'une manière égale et équitable l'emploi, la gestion et les services. Cela peut constituer aussi une source de confusion entre les deux politiques.

Cependant, il existe quelques distinctions importantes:

 L'équité en matière d'emploi vise le milieu de travail tandis que la politique et du multiculturalisme, qui comporte des volets social, culturel, politique et économique importants, a une portée plus large et touche l'ensemble de la société.

Autrement dit, les politiques et les pratiques des organismes fédéraux en matière de personnel devraient refléter la diversité culturelle du Canada et en tenir compte. Cela est conforme à l'engagement qui veut que les institutions gouvernementales suppriment tous les obstacles à l'emploi et à l'avancement professionnel.

Le paragraphe 3(2) précise que ces institutions doivent aussi :

b) promouvoir des politiques, programmes et actions de nature à favoriser la contribution des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution du pays.

Cela ajoute à la disposition de l'alinéa 3(2)a), étant donné que les institutions fédérales doivent prendre des mesures pour faire en sorte que les Canadiens soient davantage capables de contribuer à la vie sociale. Elles doivent veiller à ce que leurs politiques et programmes répondent aux besoins de tous les Canadiens et à ce que leurs services soient accessibles à tous.

Cette exigence en matière d'accessibilité aux services souligne l'importance que revêt la manière dont ces institutions communiquent avec les Canadiens. Elle exhorte également les institutions fédérales à établir des liens avec les collectivités qu'elles desservent, c'est-à-dire que les besoins de ces collectivités doivent entrer dans l'élaboration des politiques et des

programmes.

Le dernier engagement politique qui est au coeur même de la Loi est énoncé à l'alinéa 3(2)c), qui porte que les institutions fédérales doivent :

c) promouvoir des politiques, programmes et actions permettant au public de mieux comprendre et de respecter la diversité des membres de la société canadienne.

Cette disposition renforce la politique gouvernementale selon laquelle toutes les institutions fédérales doivent utiliser des méthodes équitables de communication, qui respectent le principe selon lequel les Canadiens de toutes origines doivent être présentés comme étant des membres également productifs de la société et qui contribuent à l'évolution du pays. Ces

Annexe B: La Loi sur le multiculturalisme canadien

La Loi sur le multiculturalisme canadien a été adoptée à l'unanimité par le Parlement du Canada en 1988. Dans son préambule, on indique qu'elle vise à préserver et à valoriser le multiculturalisme en favorisant la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle du Canada:

...le gouvernement fédéral reconnaît que la diversité de la population canadienne sur les plans... de la nationalité d'origine, de l'origine ethnique, de la couleur et de la religion constitue une caractéristique dondamentale de la société canadienne et qu'il est voué à une politique du multiculturalisme destinée à préserver et valoriser le patrimoine culturel des Canadiens tout en s'employant à réaliser l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique de la vie canadienne...

Notre diversité culturelle croissante exige des mesures d'adaptation de nature à garantir que <u>tous</u> les Canadiens peuvent participer pleinement à notre société. La politique du multiculturalisme et ses programmes fournissent un moyen d'apporter ces modifications. (Les procès pour cause de discrimination représentent d'autres moyens de redressement, qui suscitent cependant plus de confrontations.) Entre autres, cette politique permet cependant plus de confrontations.) Entre autres, cette politique permet l'intégration des Canadiens appartenant aux minorités, tout en encourageant l'intégration des Canadiens appartenant aux minorités, tout en encourageant mos institutions à supprimer les mesures discriminatoires.

La politique du multiculturalisme encourage la participation entière de tous les Canadiens à tous les aspects de la vie de la société canadienne. Ses programmes sont modifiés régulièrement pour favoriser cet objectif. La Loi est conçue pour empêcher que des communautés entières de notre société soient marginalisées, comme ce fut le cas par le passé.

Engagements politiques

Le paragraphe 3(2) de la Loi énumère les obligations inhérentes à la politique adoptée par le gouvernement fédéral «impose aux institutions fédérales l'obligation de :

a) faire en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement ...»

Société immobilière du Canada Ltée Téléfilm Canada Tribunal canadien du commerce extérieur Tribunal de l'aviation civile Vérificateur général du Canada, Bureau du

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail Bureau fédéral de développement régional (Québec) Bureau du Surintendant des institutions financières du Canada

Centre international des droits de la personne et du développement

démocratique

Centre national des arts

Comité de surveillance des activités de renseignements de sécurité

Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée

Commission canadienne des affaires polaires

Commission canadienne du blé

Commission canadienne du lait

Commission de contrôle de l'énergie atomique

Commission de l'immigration et du statut de réfugié

Commission des champs de bataille nationaux

Commission des plaintes du public contre la Gendarmerie royale

du Canada

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Commission du droit d'auteur Canada

Commission nationale des libérations conditionnelles

Condition féminine Canada

Conseil canadien des normes

Conseil canadien des relations de travail

Conseil de contrôle des renseignements relatifs aux matières dangereuses

Conseil du Trésor du Canada, Secrétariat Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada

Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés du Canada

Conseil national de commercialisation des produits agricoles

Diversification de l'économie de l'Ouest

Energie atomique du Canada Limitée

Finances Canada

Musée canadien de la nature

Office des transports du Canada

Office national de l'énergie

Ressources naturelles Canada

Société canadienne des ports

Société de développement du Cap-Breton Société d'assurance-dépôts du Canada

Société du crédit agricole

Annexes

Annexe A: Autres organismes

Tous les ministères et organismes fédéraux sont assujettis à la Loi sur le multiculturalisme canadien. En 1995-1996, les organismes dont le nom figure ci-après ont déposé un rapport annuel à l'appui de la Loi, et tous ont déclaré appuyer la politique en matière de multiculturalisme et vouloir en appliquer les principes en toute occasion. Chacun a pris certaines ou l'ensemble des mesures suivantes à l'appui de la Loi:

• exprimer leur attachement à la politique du multiculturalisme et à ses

- objectifs;

 distribuer à leur personnel un énoncé sur le multiculturalisme;
- consulter des représentants des communautés ethnoculturelles minoritaires;
- .
- inciter les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires à postuler des emplois au sein de leur organisation;
- · représenter la diversité culturelle du Canada dans leurs publications.

Toute nouvelle initiative signalée par ces organismes à l'avenir pourrait être présentée dans le corps des rapports annuels sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Administration de la voie maritime du Saint-Laurent Administration de pilotage des l'Atlantique Administration de pilotage des Grands Lacs, Ltée Administration de pilotage des Laurentides Agence canadienne d'évaluation environnementale Banque du Canada
Bibliothèque nationale du Canada
Bureau de la sécurité des transports du Canada
Bureau de Canada

Espace Libre, octobre 1995: Portrait d'Aron Miyitunga, jeune auteur-compositeur-interprète né au Burundi et vivant maintenant à Toronto, qui a été finaliste au concours Ontario-Pop. Sara Vafai, d'origine iranienne, a remporté le prix du meilleur auteur-compositeur-interprète.

Réseaux national et régional de radio de langue française

Dimanche Magazine, juin 1995 : Reportage sur la communauté noire de Halifax. Mai 1995 : Reportage sur les nombreux musulmans du Canada. Octobre et novembre 1995 : Sur le référendum et les minorités ethniques.

Signe des temps: Reportage sur une étude effectuée par deux ethnologues québécois et portant sur les opinions de représentants de groupes ethnoculturels sur le multiculturalisme et l'intégration.

Les affaires et la vie, juin 1995 : L'apport économique des immigrants; l'histoire de l'immigration au Québec; témoignages personnels. Août 1995 : Des travailleurs mexicains dans les fermes du Québec.

Emissions d'actualité, juin 1995 : l'internement d'Italo-Canadiens au cours de la Deuxième Guerre mondiale; reportage sur une revendication du statut de réfugié présentée par une femme ghanéenne. Juillet 1995 : La Cause et les conséquences de la réduction de l'immigration à Vancouver. Septembre 1995 : Le recensement et les minorités visibles. Mars 1996 : Porter le hijab au Nouveau-Brunswick.

D ouest en est, avril 1995 : Reportage sur la communauté tibétaine de Vancouver.

Ontario 30, mars 1996 : Journée internationale contre le racisme. Février 1996 : La situation des réfugiés somaliens. Janvier 1996 : Le racisme dans le système judiciaire ontarien.

Une émission de Québec sur les changements survenus dans la région de Sherbrooke par suite d'un changement de propriétaire d'une usine de fabrication de pièces d'automobile. Le passage sous propriété japonaise a entraîné l'apparition d'une nouvelle communauté dans la région, la création d'un programme d'études japonaises à l'université locale et un intérêt pour le «phénomène» japonais.

Edmonton a présenté, lors des élections municipales, un documentaire expliquant pourquoi si peu de candidats issus des communautés ethnoculturelles minoritaires se présentaient.

Réseaux national et régional de télévision de langue française

Montréal ce soir, janvier 1996: Profil de la communauté hastatque de Boisbriand, présente depuis 30 ans. Janvier 1996: Sur l'école secondaire Émile Legault, l'une des écoles les plus multiculturelles du Québec (92 p. 100 des élèves font partie de minorités visibles).

Le Téléjournal, novembre 1995 : Reportage sur les relations entre les Québécois de vieille souche et les membres d'autres collectivités. D'après le recensement de 1991, il y a au Québec environ 8 p. 100 de mariages interculturels. La tendance est à l'intégration : les différences ne donnent plus lieu à autant de peurs. Avril 1995 : Portrait de la communauté vietnamienne de la région de Montréal, une communauté prospère qui s'est bien intégrée.

Second Regard, avril 1995 : Reportage sur un réfugié rwandais qui s'est établi à Montréal quelques semaines après les massacres au Rwanda.

Le Jour du Seigneur, février 1996 : En collaboration avec la communauté coréenne de Montréal, célébration du premier jour du nouvel an coréen à l'Église Sainte-Élizabeth.

Les héritiers Duval: Crise des valeurs familiales par suite des relations qui se nouent entre le fils d'une famille traditionnelle du Québec et une jeune femme haïtienne.

Québec ce soir, novembre 1995 : Reportage sur le jumelage de familles serbes et croates avec une famille de Québec pour faciliter leur intégration.

Newsday (Ottawa, mars 1996): Un reportage sur l'observation par des musulmans canadiens du précepte du Coran qui interdit d'imputer de l'intérêt.

Chinatown (Newswatch, Montréal, mars 1996): Le climat économique et politique du Québec et comment l'étalement urbain a eu des répercussions néfastes sur le Chinatown de Montréal. De plus en plus de Chinois désertent le centre-ville pour aller vivre, manger et faire des affaires en banlieue.

Up on the Roof (CBHT-TV, Halifax, novembre 1995): Profil de l'ensemble multiracial de Halifax, le Nova Scotia Mass Choir. Janvier 1996: Profil de l'interprète noir de l'Île-du-Prince-Édouard, Scott Parsons.

Our Daughter's Pain: Female Genital Mutilation (Rough Cuts, Newsworld, septembre 1995): Un film sur les mutilations génitales féminines, vues à travers les tentatives d'une femme canadienne d'origine somalienne pour convaincre sa communauté et le Canada d'abandonner cette pratique.

Réseaux national et régional de radio de langue anglaise

Radio News, février 1996 : Sur le nombre croissant d'élèves qui étudient le mandarin dans les écoles de Richmond, en Colombie-Britannique.

Tapesity, décembre 1995 : Le documentaire Muslims in Transition trace le portrait de familles musulmanes qui s'adaptent à la vie à Toronto.

Morningside a présenté plusieurs reportages sur divers aspects du multiculturalisme, notamment, mars 1996 : entrevue avec Luther Hanraj, lauréat du prix Harry Jerome pour une performance exceptionnelle en tant qu'acteur, metteur en scène, auteur et producteur au théâtre antillais canadien. Et la série How I Got Here, qui a présenté Fred Soufi, restaurateur originaire d'Iran et vivant maintenant à Regina.

The Changing of the Guard on Jean Talon Street, documentaire montréalais sur cette rue, jadis quartier d'immigrants d'origine grecque, maintenant peuplée d'immigrants pendjabis qui ont changé le visage et l'ambiance du quartier.

Réseaux national et régional de télévision de langue anglaise et Newsworld

Série Remaking Canada, (The National, mars 1996): Les soixante-douze heures pour refaire le Canada présentaient l'interrelation entre les partisans de l'idée de «deux cultures et deux langues fondatrices» et les défenseurs du multiculturalisme et du multilinguisme. Un reportage sur le référendum intitulé A Daughter's Decision (The National, octobre 1995) portait sur le cas de Natasha Gauthier, fille d'une mère fédéraliste qui a immigré d'Inde au Québec en 1967 et d'un père séparatiste.

Racial Humour (The National, mai 1995): Certains affirment que l'humour racial est un antidote au racisme. Un monologuiste noir utilise une langue raciste dans son numéro, affirmant que c'est une façon de combattre le racisme; un ressortissant de l'Inde estime qu'il peut employer des mots ou expressions racistes qu'un non-Indien ne peut utiliser. Mais un dramaturge canadien oriental affirme que l'appartenance à une certaine race ne justifie pas l'utilisation de stéréotypes.

Behind the Veil (The National, juillet 1995): Le hijab islamique porté par comme un symbole de fondamentalisme. En Algérie, les filles sont contraintes de le porter; le Québec a donc voulu interdire le port du hijab pour éviter cette situation.

A Family Divided (The National, octobre 1995): Une adolescente sikh de Guelph vit cachée parce que le mode de vie qu'elle souhaite pour ellemême se heurte aux valeurs sikhs traditionnelles de son père.

Trouble on Golden Mountain (The National, décembre 1995): Beaucoup d'immigrants de Hong Kong installés à Vancouver estiment qu'on leur en veut pour l'argent qu'ils apportent et qu'ils font au Canada et parce qu'ils le font dans leur langue. Nombreux sont les Canadiens qui expriment ce ressentiment avec franchise et affirment que ces gens ne s'intègrent pas. Les immigrants chinois estiment qu'ils sont victimes de racisme.

Tall Tale (The Fifth Estate, mars 1996): L'histoire de Pascal Fleury, surnommé «Frenchy», gentil géant dont les parents ont immigré d'Haîti au Québec. Il a grandi dans l'amour du hockey, mais il a poussé en taille, au point où il fait maintenant partie de la grande équipe de basketball, les Harlem Globetrotters. Mais ses rêves ne s'arrêtent pas là : Pascal aimerait être en tête des athlètes canadiens pour les Jeux olympiques de l'an 2000.

Les journées portes ouvertes que tiennent la SRC et la CBC d'un bout à l'autre du pays permettent au public de visiter leurs installations. Ces occasions sont toujours très populaires auprès d'une tranche du public. Le Centre de radiotélévision de Toronto a tenu de 60 à 80 visites guidées, notamment pour des groupes pour lesquels l'anglais est la langue seconde, des groupes de l'âge d'or chinois, des groupes d'italophones et des groupes d'Antillais. Nombre des événements tenus dans le bâtiment étaient organisés d'Antillais. Nombre des événements tenus dans le bâtiment étaient organisés d'Antillais. Nombre des événements tenus dans le bâtiment étaient organisés Appeal. Art Focus présente des oeuvres d'art commémorant les travailleurs Appeal. Art Focus présente des oeuvres d'art commémorant les travailleurs chinois qui ont perdu la vie alors qu'ils travaillaient à la construction des chemins de fet canadiens.

Les principes de la gestion de la diversité ethnoculturelle ont été intégrés à la formation en gestion et en production. Le service de recherche de la CBC a produit deux documents de base établis à partir des données du recensement de 1991, documents qui présentent des statistiques démographiques et des tendances dans cinq grands centres urbains. Ils ont été diffusés dans nombre de secteurs de programme et ils sont souvent utilisés par le personnel de programmation et d'élaboration des politiques. L'exercice sera repris en ce qui concerne les données issues du recensement de 1996.

La SRC a poursuivi son projet de formation à l'intention des étudiants de deuxième et de troisième cycles issus de minorités visibles. Sept candidats ont été sélectionnés et formés en 1995-1996. Chacun a reçu une formation particulière basée sur ses aptitudes et sur les exigences des programmes. La participation des producteurs au processus de sélection a grandement contribué à son succès.

Quelque 60 p. 100 des projets pour lesquels on a approuvé l'octroi d'une aide financière en vertu du Fonds Help (Help Energize Local Projects) en 1995-1996 comportaient des stages pour des membres des minorités visibles dans des rôles de production ou à l'antenne. Certains ont débouché sur un emploi permanent à la SRC/CBC.

Voici quelques exemples qui illustrent comment la SRC/CBC reflète la diversité culturelle et multiraciale du Canada dans sa programmation radiophonique, télévisuelle et câblodistribuée.

- le Musée des enfants a travaillé avec The Filipino Development Assistance Programme à la réalisation d'une exposition annuelle;
- le Plan de parrainage du Canada a aidé à organiser une exposition de jouets faits par des enfants d'Afrique;
- une présentation est faite chaque année pendant la Semaine du Japon. avec le concours de l'ambassade du Japon.

La Société compte sur ses employés et bénévoles qui parlent couramment les langues non officielles pour correspondre avec d'autres pays, avec les dignitaires des pays étrangers en visite au Canada et pour offrir divers services aux visiteurs parlant l'espagnol, l'allemand, l'arabe et le portuguais.

SOCIĘTÉ RADIO-CANADA

Aux termes de leur mandat, la Société Radio-Canada (SRC) et la Canadian Broadcasting Corporation (CBC) sont tenues de fournir au public, par l'intermédiaire de réseaux de radio, de télévision et de câblodiffusion, des services de radiodiffusion et de câblodiffusion qui reflètent la diversité canadienne.

La SRC/CBC offre une programmation d'intérêt à <u>tous</u> les Canadiens. La SRC/CBC a financé deux études montréalaises sur les Canadiens minoritaires dans les médias, enquêtes réalisées par le Centre d'études sur les médias. L'une des études analysait les données du Bureau of Broadcast Measurement sur les groupes ethnoculturels afin de déterminer leurs habitudes d'écoute. La deuxième faisait appel à un certain nombre de groupes de discussion sur la programmation de la télévision, dans cinq collectivités minoritaires. Des groupes de réflexion comprenant un échantillonnage représentatif de membres de communautés ethnoculturelles minoritaires ont également tenu séance à Toronto afin de recueillir les points de vue sur les émissions de radio et de télévision de la CBC.

Outre le service dans les deux langues officielles, Radio-Canada International a diffusé, en 1995-1996, en espagnol, en russe, en ukrainien, en arabe, en chinois et en créole de Haïti; la CBC a également diffusé dans huit langues autochtones dans le nord.

chercheurs ont également travaillé à des publications consacrées à un artiste canado-tunisien, aux colonies de pionniers d'Ukraine en Saskatchewan et au mode de vie de la communauté italienne à Montréal.

Quand un projet ou une exposition est au stade du développement, la SMCC consulte les représentants de la communauté intéressée et y retient des consultants. Ces consultations mettent parfois à contribution des organisations et des associations ethnoculturelles minoritaires, des ambassades et des institutions de recherche sur la culture.

Le Musée des enfants de la SMCC incorpore toujours une perspective canadienne à tout projet de recherche et développement tout comme il le fait lorsqu'il élabore et réalise des ateliers et des activités spéciales. Les bénévoles du Musée des enfants comptent des membres des diverses communautés ethnoculturelles minoritaires. Des représentants de ces communautés sont également mis à contribution pour la formation du personnel et des bénévoles. La composition du Comité consultatif des personnel et des bénévoles. La composition du Comité consultatif des jeunes du Musée des enfants est vraiment représentative de la situation linguistique et ethnoculturelle de la Région de la Capitale nationale.

La SMCC s'est rendu compte que son partenariat et ses consultations avec les communautés ethnoculturelles minoritaires — notamment pour l'élaboration de programmes et d'expositions — aide également à attirer des membres de ces communautés en tant que visiteurs des musées.

Les organismes ethnoculturels minoritaires, leurs associations et leurs médias collaborent à la promotion des projets et des programmes et au recrutement du personnel et des bénévoles de la SMCC. Les associations culturelles de ces communautés affichent le matériel promotionnel de la Société pour s'assurer du concours de bénévoles; elles reçoivent également les envois publicitaires de la SMCC. Les postes à pourvoir au Musée canadien des civilisations ont été annoncés dans plus de 25 centres ou associations communautaires de la RCN et à Montréal. De plus, les médias des communautés minoritaires de la RCN et à Montréal. De plus, les médias associations communautaires de la RCN et à Montréal. De plus, les médias manoncer les expositions se rapportant à des communautés ethnoculturelles annoncer les particulières.

La SMCC a établi des relations à long terme avec les principaux membres des communautés ethnoculturelles minoritaires, leurs groupes, leurs organisations et même les ambassades. Tous ces éléments contribuent à la mise sur pied d'expositions et de programmes. Par exemple :

une assemblée législative au Canada; Cyril Genik, qui a encouragé l'immigration des Ukrainiens au Canada entre 1896 et 1914; et Portia White, chanteuse noire et première vedette canadienne d'origine africaine à se produire sur scène en Amérique du Nord.

SOCIĘLĘ DO WOSĘE CYNYDIEN DES CIAITISYLIONS

La Société du Musée canadien des civilisations (SMCC) accorde beaucoup d'importance à la présentation d'expositions sur les diverses cultures du Canada et à la promotion de la compréhension et du dialogue interculturels. En 1995-1996, elle a poursuivi ses recherches et a présenté un certain nombre d'expositions, de programmes publics et de publications sur la culture de diverses communautés.

Des expositions ont été consacrées à l'art populaire germano-canadien, aux communautés de Doukhobors du Canada et à des artefacts, chapeaux et autres articles de vêtements portés par des personnes venant de milieux et d'horizons très divers.

Les expositions suivantes ont également eu lieu dans le cadre des programmes publics de la SMCC:

- «Célébrations célestes», qui mettait en valeur la fête de Pâques chez les Grecs orthodoxes, une célébration du solstice d'été dans la communauté lettone, et les célébrations du soleil dans le Pérou pré-colombien;
- «Cultures Canada», faisant connaître la musique et la danse de huit communautés ethnoculturelles minoritaires;
- «Voir et entendre le monde», mettant en vedette la musique, la danse et le théâtre de six communautés ethnoculturelles minoritaires du Canada.

En 1995-1996, la Direction des expositions et programmes a fait des recherches pour des projets d'exposition avec les communautés japonaise, autrichienne et italienne. De la recherche ou de la consultation au sujet des projets a été faite avec les communautés thai, finlandaise, philippine, italienne, allemande, antillaise, mexicaine, juive, canado-africaine, indonésienne, japonaise et chinoise. La Direction de la recherche, quant à elle, a fait des recherches aur les communautés ayant pour pays d'origine la Russie, l'Indochine, le Moyen-Orient, la Scandinavie et l'Italie. Les

financière et morale aux employés qui poursuivent des études avancées en ethnicité. Deux employés de l'Administration centrale ont reçu de l'aide en 1995-1996 pour faire des études de deuxième cycle relatives à la diversité ethnoculturelle; un cadre supérieur de la région du Québec est inscrit à l'université en études ethniques.

Tous les secteurs et directions générales participent activement aux efforts du comité interne du Ministère en vue de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, qui se tient le 21 mars. La campagne de cette année rattache la première journée du printemps à un message d'espoir et à un nouveau début pour reconnaître l'importance de mettre fin à la discrimination raciale. La Journée du 21 mars rappelle chaque année à toutes les institutions qu'elles doivent travailler de concert à l'élimination du racisme et de la discrimination raciale, et à toutes les personnes qu'elles doivent apprendre à reconnaître et à accepter les avantages de la tolérance et du compromis.

Parcs Canada continue de travailler à un projet d'enseignement en termes simples de l'histoire et de la géographie du Canada, par l'intermédiaire des parcs et des lieux historiques nationaux. Le CD-ROM du projet sensibilise les utilisateurs à ce patrimoine tout en permettant aux immigrants en attente de leur citoyenneté ainsi qu'aux apprenants en langue seconde et en alphabétisation d'améliorer leurs compétences linguistiques et leurs appitudes en informatique. Entrepris en mars 1995 et devant se terminer en apititudes en informatique. Entrepris en mars 1995 et devant se terminer en février 1997, ce projet conjoint de Parcs Canada et de Television Language officielles, des Etudes canadiennes, de la Citoyenneté et de la Participation officielles, des Études canadiennes, de la Citoyenneté et Immigration Canada communautaire du Ministère, ainsi que Citoyenneté et Immigration Canada et Développement des ressources humaines Canada.

Lieux historiques nationaux. Pour répondre aux besoins des touristes étrangers, le parc national de Churchill a produit d'autres documents en langues en allemand et en japonais, et a produit d'autres documents en langues autochtones. Certaines plaques de la Commission des lieux et monuments historiques sont également produites en langues autochtones.

En 1995-1996, plusieurs lieux historiques nationaux ont été désignés d'importance historique par la Ministre, et seront commémorés par une plaque. Il s'agit du quartier chinois de Victoria, district historique; de la pointe Harling, du cimetière chinois de la Colombie-Britannique. À ces lieux s'ajoutent les personnes suivantes: Ezekial Hart, premier Juif élu à lieux s'ajoutent les personnes suivantes:

ethnoculturelles ayant des collections informelles importantes ressemblant à celles des musées. La distribution stratégique de ce guide dans le secteur des musées créera des liens avec les communautés de minorités ethnoculturelles, favorisera la conservation et la protection adéquates des objets et établirera des voies de communication entre des communautés qui n'ont jamais eu accès aux musées ni profité du savoirfaire de ces derniers.

Au cours d'une importante exposition sur Genghis Khan, un projet a été entrepris conjointement avec le Royal British Columbia Museum pour permettre à des Canadiens d'origine chinoise de quatre collectivités de la Colombie-Britannique de rappeler leur histoire dans les musées de ces activités ont donné lieu à la production d'une bande vidéo devant être distribuée aux petits musées de la Colombie-Britannique pour leur montrer comment faire participer les communautés de minorités ethnoculturelles à la programmation des musées locaux.

Grâce aux contrôles des exportations et aux subventions, le Programme des biens culturels mobiliers permet de conserver au Canada d'importants biens culturels mobiliers qui reflètent la diversité du pays.

Industries culturelles

Films et enregistrements sonores - mention du Prix Canada que le Ministère parraine chaque année et qui est décerné aux films à contenu multiculturel

La planification annuelle des programmes d'initiatives culturelles et de développement culturel comprend l'examen des questions de démographie et de diversité pour faire en sorte que les plans soient conformes aux réalités actuelles et aux besoins existants; les priorités de travail des régions sont établies en conséquence.

Il y a eu de vastes consultations afin de tenir compte des questions de diversité et d'accès au cours de l'élaboration du Programme de développement culturel, de son modèle et de ses critères dans le cadre de l'Entente sur le développement de Winnipeg.

Le secteur Services ministériels intègre les objectifs de la politique du multiculturalisme dans ses activités. Par exemple, le Secteur assure une aide

fonds nécessaires ou qu'ils font partie de groupes minoritaires. C'est un effort en faveur de l'unité et de l'identité canadiennes qui encourage l'expression de diverses cultures.

Politique sur le patrimoine et recherche. Au cours de l'année, la Direction générale du patrimoine a administré le volet Jeunesse Canada au travail dans les établissements voués au patrimoine, qui a permis la création de plus de 800 emplois pour les jeunes aux archives, dans les bibliothèques et les musées. Le programme offrait aux jeunes des possibilités de formation pratique et de travail dans plusieurs organisations vouées à la préservation du patrimoine des collectivités canadiennes.

Le Programme d'aide aux musées, qui verse des subventions et des contributions aux musées canadiens non fédéraux, a produit une édition révisée de ses lignes directrices en matière de financement en 1995-1996. Ce nouveau document vise particulièrement à promouvoir la Loi sur le multiculturalisme canadien auprès des demandeurs, et accorde la priorité aux initiatives des musées qui reflètent la diversité culturelle du Canada.

En vertu des conditions du Programme d'aide aux musées, les Programmes patrimoniaux ont financé plusieurs initiatives qui faisaient de la diversité un aspect important des activités présentées aux musées, ou qui reflétaient la diversité culturelle du Canada. Le Matsqui-Sumas-Abbotsford Museum and Archives, par exemple, a réalisé une étude d'orientation et de planification pour le centre culturel de Mill Lake; la Muyumbalees Society a installé sa collection intitulée «Hidden Treasures Unveiled»; le parc patrimonial Wanuskewin a préparé une exposition de Dance Regalia; le Japanese-Canadian Cultural Centre a réalisé une étude de faisabilité pour établir s'il serait rentable d'y aménger une galerie d'arts; le Avataq Cultural Institute a dirigé un programme de conservation de l'inuktitut; le Musée des civilisations a produit une exposition intitulée «Immigrant».

Le Secteur a également entrepris les projets suivants dans les régions :

En 1995-1996, le personnel de Victoria s'est surtout occupé du développement institutionnel dans le secteur des musées, réalisant plusieurs projets dans ce milieu. Par exemple, pour aider à l'élaboration et à la publication d'une trousse documentaire de base sur la formation et èt à la publication d'une trousse documentaire de base sur la formation et à la publication d'une trousse documentaire de base sur la formation et à la publication d'une trousse documentaire de base sur la formation en à la publication d'une trousse documentaire de passociation a distribué 60 exemplaires de ce guide aux communautés de minorités a distribué 60 exemplaires de ce guide aux communautés de minorités

- Le programme Ambassador a été mis en place dans deux écoles de Winnipeg à l'intention des étudiants réfugiés et de leurs familles. Le projet vise à faciliter l'intégration des nouveaux venus; il a porté sur les questions de transition, de barrières linguistiques, de différences culturelles, de méconnaissance du système d'éducation au Canada, programme a demandé la participation de quelque 330 étudiants de l'école Victor Mager, qui correspondent au profil culturel et racial des établissements scolaires du centre des zones urbaines, et des l'école Victor Mager, qui correspondent au profil culturel et racial des établissements scolaires du centre des zones urbaines, et des l'école Victor Mager, qui correspondent au profil culturel et racial des l'école Victor Mager, qui correspondent au profil culturel et racial des etablissements acolaires du centre des connaissent la pauvreté et des problèmes d'intégration sociale. La plupart des jeunes réfugiés de cette école souffrent d'un traumatisme parce qu'ils ont dû fuir leur pays. Le projet a permis de mieux sensibiliser d'autres étudiants et le personnel des écoles à ces problèmes.
- Une série d'activités ont été organisées pour lutter contre le racisme dans les sports en Saskatchewan. Les principaux organismes sportifs de la province ont collaboré avec les groupes les plus touchés par le racisme, telles les communautés autochtones; des séances de formation ont été offertes aux entraîneurs et autres responsables des sports et des loisirs. L'objectif a été atteint, à savoir encourager les groupes sportifs et les municipalités à adopter une politique de lutte contre le racisme. Les organismes sportifs et les administrations municipales ont reconnu qu'il existait un problème, ce qui constitue un important changement d'attitudes. Le gouvernement provincial a fait preuve de leadership en présidant le comité pour l'élimination du racisme dans les sports.
- Le British Columbia Touring Council for the Performing Arts a mis sur pied un projet axé sur le racisme et la contribution des Canadiens de race noire au développement de notre histoire. Sous forme d'une présentation interactive d'arts d'interprétation et de discussions, le programme a fait le tour de la province ainsi que des écoles et des théâtres de 20 collectivités. L'accent mis sur la contribution des Noirs à l'histoire du pays a été le point de départ de discussions sur le racisme et l'équité.

Le secteur **Développement culturel et patrimoine** contribue à faire connaître les arts et les artistes canadiens de toutes origines, et veille à ce que ces derniers ne soient pas marginalisés parce qu'ils ne disposent pas des

- La Région a collaboré avec la Faculté de musique de l'Université de qui rassemblerait les documents sonores écrits ainsi que les instruments de musique provenant des communautés ethnoculturelles minoritaires.
- Le Centre d'études sur les médias a entrepris une vaste recherche sur les principaux médias francophones du Québec et les communautés culturelles afin de connaître la dynamique de consommation télévisuelle de ces derniers et leur potentiel économique. La participation du Ministère est vitale parce que cette recherche permettra aux radiodiffuseurs de mieux comprendre les habitudes de consommation télévisuelle de cinq communautés importantes et d'adopter des politiques de diffusion qui refléteront la réalité multiculturelle de la société. La SRC, Télévision Quatre-Saisons, TVA, Radio-Québec, Radiomutuel, Télémédia, l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et les Hautes Études Commerciales (HEC) participent à ce projet.
- La Région collabore avec Centraide à un projet qui vise à rendre tous les services des organismes subventionnés par cet organisme accessibles aux membres des minorités ethnoculturelles. Ce projet rejoindra donc les personnes âgées, les jeunes, les femmes, les centres d'action bénévole, etc.
- La Caravane de la tolérance est un projet mis sur pied par le Comité Rapprochement Québec dans le cadre de l'Année internationale de la tolérance. La Région a appuyé une importante exposition itinérante, multiniédia, interactive et à caractère pédagogique qui s'adressait aux jeunes de 13 à 17 ans. Après sa présentation dans la région de Montréal, la Caravane a fait la tournée de l'Estrie, Laval, la Montérégie, les Laurentides et Lanaudière.
- «Winnipeg 2000» est un atelier d'une journée qui a été offert aux gens d'affaires ainsi qu'aux membres des minorités ethnoculturelles et du gouvernement pour leur permettre d'élaborer un plan d'action en vue de conclure des alliances et des partenariats pour promouvoir les possibilités de commerce international au Manitoba. L'atelier a permis d'améliorer les communications entre l'ensemble des gens d'affaires et ceux des minorités et les ressources pour atteindre des buts communs.

à acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour faire face aux problèmes interraciaux qui se posent en classe ou dans le système d'éducation.

<u>Ouébec</u>

- Stages pour sept stagiaires membres des minorités visibles aux services de la Société Radio-Canada (SRC). Ce projet a favorisé le rapprochement entre le personnel de la SRC et les diverses communautés culturelles. C'est également une initiative essentielle pour inciter les étudiants issus des minorités visibles à considérer la SRC comme un milieu de travail ouvert et accessible.
- La Région a collaboré à tous les niveaux avec le service de police de la communauté urbaine de Montréal à l'organisation d'un forum visant à offrir aux jeunes des solutions à la violence et au phénomène des bandes, et à valoriser les relations interraciales.
- Un projet de sensibilisation interculturelle des employés de la Ville de Montréal s'inscrit dans le cadre du perfectionnement professionnel de divers groupes d'employés. Trois cours seront conçus et offerts à trois groupes : les gestionnaires, le personnel oeuvrant dans le domaine des ressources humaines et les employés en contact avec le public.
- Cette formation interculturelle poursuit trois objectifs fondamentaux: offrir aux participants des outils d'information sur les mutations sociodémographiques, favoriser une plus grande ouverture et une stéréotypes, et acquérir des aptitudes de travail dans un contexte pluriethnique.
- Le Forum des organismes communautaires et des associations socioprofessionnelles a élaboré un plan d'action qui avait comme but de renforcer la capacité de la communauté haïtienne d'offrit des services de références, de prévention, d'éducation et d'appui à l'intention des jeunes de la communauté. Le Ministère a donc participé au démarrage du Bureau d'appui à la jeunesse québécoise d'origine haïtienne, dont le mandat consiste à s'attaquer aux problèmes de violence et de délinquance au moyen d'activités de recherche et de concertation, d'aide aux parents, et d'organisation d'activités pour les jeunes.

discrimination raciale. Parmi les activités, il y avait un concours Internet à l'intention des étudiants et une formation ainsi qu'une aide en présentation spéciale du documentaire intitulé Hearts of Hate a marqué à plusieurs endroits le point final du projet de cinq mois.

- La Nova Scotia's Mulgrave Road Theatre Foundation a également obtenu de l'aide financière pour présenter en tournée The Satchmo Suite, pièce créée pour susciter la discussion sur le racisme. Présentée devant 15 000 étudiants de 31 écoles, la pièce a également permis de sensibiliser ces jeunes à la journée du 21 mars.
- Le Nova Scotia's Council on Multicultural Health a coordonné un projet pour établir comment les hôpitaux et les centres de soins de santé répondent aux besoins des clients appartenant aux communautés minoritaires. Les résultats du projet révèlent que ces centres ne sont généralement pas au courant des origines culturelles de leurs patients; c'est pourquoi il leur est recommandé de souscrire à des énoncés de politique en matière de santé qui traduisent une détermination à tenir compte des différences culturelles, d'adopter des politiques multiculturelles en matière de santé et de mettre sur pied des comités multiculturels pour trouver une solution au problème.
- stéréotypes. Il devra également aider les professionnels de l'enseignement analyse ainsi qu'à un examen permanent pour éliminer les préjugés et les cultures, élaborera des programmes d'enseignement et procédera à une poste encouragera l'intégration et la sensibilisation aux différentes en relations interraciales qui sera créé pour le ministère. Le titulaire du l'Île-du-Prince-Édouard partageront les coûts du poste d'expert-conseil du multiculturalisme et le ministère de l'Éducation de une aide financière égale pendant deux années scolaires; le Programme Le gouvernement fédéral et celui de la province se sont engagés à verser discrimination raciale dans le réseau scolaire de l'Île-du-Prince-Édouard. 1995, et ont élaboré une stratégie pour s'attaquer aux problèmes de ont créé un comité consultatif sur les relations interraciales au début de programmes en relations interraciales. Plusieurs groupes communautaires reconnaissait l'importance de la formation et de l'établissement de pour ses représentants du milieu provincial de l'éducation : il λ l'Île-du-Prince-Édouard, un projet a marqué un changement notable

Pour faire en sorte que ces programmes soient accessibles et utiles, le personnel du Ministère chargé de l'exécution du Programme du multiculturalisme travaille avec des intervenants clés, des dirigeants communautaires, d'autres ministères fédéraux et d'autres paliers gouvernementaux — souvent dans des langues non officielles. Dans la région du Québec, par exemple, des employés parlent portugais, espagnol, italien et créole de Haïti. La plupart ont également travaillé à tour de rôle pendant plusieurs années auprès de différentes communautés de minorités, comprennent très bien les problèmes de ces dernières et savent comment y faire face. Voici des exemples de projets régionaux entrepris dans le cadre du Programme du multiculturalisme en 1995-1996;

- Équité NB Equity a obtenu de l'aide qui lui a permis de déléguer des représentants autochtones et des membres des minorités visibles à la première conférence de l'Atlantique sur l'équité en matière d'emploi, intitulée «Celebrating Diversity: The Future is Now». Cette conférence a désignés, de créer des hinorités ethnoculturelles, entre autres groupes désignés, de créer des hiens avec des employeurs en vue de mettre en pratique des méthodes exemplaires dans le domaine de l'emploi. Les participants en ont également appris sur les effectifs intégrés, les obstacles que rencontrent encore de nombreux employés et le respect de la diversité en milieu de travail.
- Pour célébrer le 70° anniversaire du Mois de l'histoire des Noirs en Amérique du Mord, un programme dynamique parrainé par Prude Inc. a été lancé pour souligner l'événement à Saint-Jean, Fredericton et Moncton. Le programme a permis de sensibiliser la population à l'histoire des Noirs au moyen de trousses documentaires, de neuf émissions de télévision, d'entrevues radiophoniques, d'expositions et de conférences.
- La Newfoundland and Labrador's Chinese Association a obtenu une subvention qui lui a permis d'attirer l'attention sur le centenaire de l'établissement des Chinois dans la province. Une publication commémorative, Past, Present and Future, a été produite par l'association et distribuée à titre de ressource éducative dans les écoles et les bibliothèques de la province.
- La Newfoundland and Labrador Human Rights Association a reçu une aide financière pour coordonner un projet éducatif interculturel visant à commémorer la Journée internationale pour l'élimination de la

visent à assurer un contenu adapté aux besoins de la communautés francophone. De plus, un appui technique a été offert aux communautés multiculturelles francophones dans le but de favoriser leur intégration à la collectivité franco-ontarienne.

Entente Canada-communauté - Ontario. La Direction générale des programmes d'appui aux langues officielles a reconnu que les minorités ethnoculturelles francophones constituent un segment important de la communauté franco-ontarienne; elle s'est engagée à travailler avec les minorités ethnoculturelles francophones de l'Ontario afin d'élaborer une stratégie d'intervention auprès des différents secteurs du ministère du patrimoine canadien et des autres ministères et organismes des gouvernements fédéral et provincial.

Mesures complémentaires à l'entente. Dans le cadre de cette entente, le Ministère a accordé une somme de 28 000 \$ au ministère de la Culture, de la Citoyenneté et des Loisirs de l'Ontario afin d'appuyer des services d'accueil aux nouveaux arrivants francophones à Toronto. Les services sont dispensés par l'intermédiaire du Centre des organismes francophones du Toronto Métropolitain (COFTM).

Dans la région de l'Ontario, des représentants des Programmes d'appui aux langues officielles ainsi que du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration se sont rencontrés afin de partager l'information nécessaire pour l'établissement de relations fonctionnelles avec les communautés de minorités ethnoculturelles et les minorités ethnoculturelles de cette région ont également identifié d'autres ministères qui pourraient éventuellement appuyer le développement et l'épanouissement de ces éventuellement appuyer le développement et l'épanouissement de ces l'intention d'entretenir des échanges, sont le ministère des Affaires l'intention d'entretenir des échanges, sont le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, l'Agence canadienne de développement international, le ministère du Développement des ressources développement international, le ministère du Développement des ressources développement international, le ministère du Développement des ressources developpement international, le ministère du Développement des ressources de la line de la Justice.

Dans les régions, comme à l'administration centrale, les relations avec les communautés de minorités ethnoculturelles et leurs représentants font partie intégrante des activités du Ministère. En 1995-1996, I 402 projets ont été entrepris dans l'ensemble du pays auprès de diverses communautés et institutions pour améliorer la compréhension interculturelle, l'acceptation et la participation civique des communautés de minorités ethnoculturelles.

interculturelle et le respect mutuel dans tous les aspects de la vie quotidienne des communautés, des écoles et de la société canadienne en général.

En 1995-1996, I'un des éléments prédominants du programme de Sport Canada a été de promouvoir la participation aux sports amateurs comme un programme vise à accroître les possibilités pour les membres des groupes sous-représentés de participer aux sports amateurs.

L'appui de Sport Canada à des activités comme le Programme informatique de sensibilisation interculturelle favorise la compréhension et le respect de la diversité ethnoculturelle. Ce CD-ROM axé sur l'école et destiné aux enseignants, aux étudiants, aux parents, aux moniteurs de formation et au personnel des services de loisirs couvre tous les aspects des sports, notamment l'éthique, le multiculturalisme et la lutte contre le racisme. Il s'agit d'un effort conjoint de Sport Canada et du Programme du multiculturalisme ainsi que du Conseil des Jeux du Canada, du Centre canadien d'éthique et des sports et de l'Association olympique canadienne. C'est une façon d'intégrer l'appréciation du multiculturalisme aux activités sportives et physiques grâce à un produit adaptable qui permet de traiter des sportives et physiques grâce à un produit adaptable qui permet de traiter des sersibilisation à la dimension culturelle de la société.

Direction générale des langues officielles

La Semaine nationale de la francophonie, mars 1996: Francophonie et identité culturelle. Le partenariat du Ministère avec l'Association canadienne d'éducation de langue française (ACELF) a permis d'associer les langues officielles et le muticulturalisme. En associant les Programmes d'appui aux une nouvelle clientèle, tenir des activités conjointes au cours de la Semaine et mettre en valeur la diversité de la francophonie canadienne sous le thème et mettre en valeur la diversité de la francophonie canadienne sous le thème portant sur ce thème a été distribué dans les ministères fédéraux (administrations centrales et régions).

Appui au rapprochement entre les communautés ethnoculturelles, les communautés ethnoculturelles minoritaires francophones et la communauté franco-ontarienne à Toronto. Un nombre de recommandations ont été soumises en août 1995, dont une qui a porté sur des changements au guide «Vers une pleine intégration - L'avantage de la diversité». Ces changements

d'ateliers. Ce projet en partenariat axé sur la collectivité a exigé de nombreuses consultations, et ses objectifs sont de mieux faire connaître le Canada, de développer les capacités d'intégration et d'améliorer la confiance en soi des Canadiens de la première génération pour qu'ils deviennent des membres à part entière et actifs de la société canadienne. Trois guides ont été élaborés et distribués jusqu'ici dans le cadre de l'initiative : «Volunteering in Canada» «Introduction to the Canadian Justice l'initiative : «Volunteering in Canada» «Introduction to the Canadian Justice System» et «Rights, Freedoms and Responsibilities of Citizenship». Cinq autres seront produits en 1996-1997.

Pour mieux tenir compte de la diversité de l'identité canadienne, par exemple, Hospitalité Canada appuie les échanges multiculturels réciproques et s'intéresse particulièrement aux minorités visibles à titre de groupe cible. Deux de ses groupes clients qui offrent des échanges multiculturels sont le visites et d'échanges au Canada. Cette dernière offre deux programmes de lutte contre le racisme et d'égalité ethnoculturelle qui ont reçu l'aide du Ministère.

L'exercice de réorientation du Programme des études canadiennes et des Programmes Jeunesse a amené les gestionnaires à examiner la possibilité d'offrir un volet amélioré sur le multiculturalisme dans le cadre de Hospitalité Canada. Cela permettrait d'accroître la participation des jeunes des minorités visibles et d'introduire systématiquement des thèmes multiculturels dans le matériel pédagogique élaboré et utilisé par les programmes d'échange jeunesse financés par Hospitalité Canada. Le Programme des études canadiennes a appuyé d'importants projets d'apprentissage qui reflètent la diversité du Canada. Citons, à titre d'apprentissage qui reflètent la diversité du Canada. Citons, à titre d'apprentissage qui reflètent la diversité du Canada. Citons, à titre d'apprentissage qui reflètent la diversité du Canada. Changing World, d'articles sur l'éthique en journalisme. Les auteurs, aux origines culturelles diverses et issus de régions différentes, traitent du sujet d'un point de vue canadien. Cet ouvrage s'adresse aux étudiants, aux enseignants et aux éthiciens en journalisme, aux journalistes de métier et au grand et aux éthiciens en journalisme, aux journalistes de métier et au grand public.

Ces dernières années, la Direction des droits de la personne — qui travaille à éliminer la discrimination raciale, ethnique, religieuse et culturelle — a fait connaître la Convention internationale sur les droits de l'enfant. Elle a poursuivi cet objectif en 1995-1996, puisqu'il permet de sensibiliser les jeunes, notamment, à l'importance de lutter contre la discrimination, l'intolérance et le racisme et de favoriser l'égalité, la compréhension

aux avantages concurrentiels de la diversité ethnoculturelle, et a permis d'établir un large consensus sur des moyens pratiques d'aider les entreprises à tirer pleinement profit des compétences et des connaissances des canadiens issus des minorités ethnoculturelles. Le volet commerce international de la conférence a permis d'examiner comment les membres des communautés de minorités ethnoculturelles peuvent aider les entreprises stratégies de partenariat et à tirer parti des connaissances et des compétences de ces communautés. Le volet diversité et commercialisation a porté sur la nature des marchés ethnoculturels canadiens, sur la façon dont ils sont de ces communautés. Le volet diversité et commercialisation a porté sur la pattenariat savec des entreprises peuvent y avoir accès par des partenariats avec des entreprises appartenant à des membres de ces communautés.

En 1995-1996, le Ministère a créé un fonds de dotation pour «Arts in a Pluralist Society», série de conférences en études ethniques canadiennes au collège Scarborough de l'Université de Toronto. Cette série, qui met l'accent sur des stratégies visant l'intégration des Canadiens de diverses origines ethnoculturelles dans le secteur des arts et de la culture, a été préparée conjointement par d'importantes institutions culturelles et des communautés de minorités ethnoculturelles.

Prix Mathieu Da Costa. En décembre 1995, la Chambre des communes a adopté à l'unanimité une motion désignant février comme le Mois de l'histoire des Noirs. Le 13 février 1996, la Ministre du Patrimoine canadien et la Secrétaire d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme) ont annoncé le lancement du Prix Mathieu Da Costa commémorant le Mois de navigateur, le premier Noir mentionné dans l'histoire du Canada, dans les relations entre les explorateurs français et les Micmacs. Le prix s'adresse à tous les élèves du primaire et du secondaire. Bien qu'inspiré de l'expérience des Moirs au Canada, ce prix constitue une occasion idéale de promouvoir l'acceptation de la diversité et le partage des expériences vécues par des Canadiens d'origines diverses, qui font maintenant partie de notre patrimoine collectif.

L'Initiative de participation civique a pour objet de fournir de l'information courante et précise, des outils de portée nationale et d'exploitation locale, ainsi que de l'information pertinente et facile d'accès aux Canadiens de la première génération. C'est un projet national à volets multiples qui permière génération. C'est un projet national à volets multiples qui permettra d'élaborer à l'intention de ces Canadiens des guides d'animation

- parcs nationaux du Canada, lieux historiques nationaux et Programme de tourisme patrimonial;
- politique des arts, Programme d'initiatives culturelles, Direction générale du patrimoine, et industries culturelles politiques régissant la production cinématographique, l'édition et la radiodiffusion;
- quinze organismes et sociétés d'État s'acquittent de fonctions connexes.

Ces responsabilités sont regroupées en quatre secteurs, à savoir Citoyenneté et identité canadienne, Développement culturel et patrimoine, Services ministériels et Parcs Canada.

En outre, dans de nombreuses régions du pays, notamment dans les Prairies et les Territoires du Mord-Ouest, les Autochtones sont un élément important de la diversité des collectivités. Un rapport sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien et les efforts consentis pour atteindre les objectifs de cette dernière dans ces régions doivent en témoigner.

Dans le secteur **Citoyenneté et identité canadienne**, le Programme du multiculturalisme a pour objet de rapprocher les Canadiens, de favoriser l'intégration et la participation des Canadiens de toutes origines à notre société, d'aider les institutions à être plus accessibles et à mieux répondre aux attentes des Canadiens, et de favoriser le respect mutuel et les relations harmonieuses entre les groupes.

Plusieurs activités de la Direction des recherches stratégiques portaient sur la diversité ethnoculturelle. En 1995-1996, les projets de recherche étaient les suivants: «Journalism Curriculum on the Coverage of Diversity»; «Earnings Differentials Among Ethnic Groups in Canada»; «Role of Post-War Immigrants in the Labour Force: An Analysis of Immigrants Entering Detween 1961-1977»; «Population Projections of Ethnic Groups, Canada, Provinces and Territories, 1991 to 2006»; «La place des immigrants dans la population active»; et «Definition of Visible Minority: A Historical and Cultural Analysis». Certaines de ces études ont servi à l'examen du programme.

La Ethnocultural Diversity: A Source of Competitive Advantage Conference a été organisée en partenariat avec le Conference Board du Canada et le Conseil ethnoculturel du Canada. La conférence a sensibilisé les participants

refusent l'entrée à ces réfugiés. Finalement, le St. Louis reçoit l'ordre de retourner en Allemagne. Les pays qui hésitaient à accueillir les réfugiés, comme la Hollande, la France, la Belgique et l'Angleterre se laissent convaincre, à la suite d'un coup bien monté, d'accepter les passagers du St. Louis. Moins de trois mois plus tard, la guerre éclate et de nombreux réfugiés se retrouvent de nouveau en territoire dominé par l'Occupation nazie.

Une fois achevé, le film The Dreams of the Night Cleaners seta lancé en anglais seulement. Ce court métrage de 47 minutes est un riche mélange visuel de séquences dramatiques, de séquences d'archives et de séquences documentaires auxquelles s'ajoutent l'imagerie vidéo. Il tisse les aventures qui surviennent dans la vie de Usha et de son compagnon, Devika, devenu concierge de nuit après avoir immigré de l'Inde. D'un point de vue personnel et historique, ce vidéo artistique examine l'immigration au marché incertain.

Le Mexique, mort ou vif (53 minutes) est un film tourné en 1995-1996 et qui sera lancé en version française seulement. Ce documentaire relate les tentatives d'un Mexicain installé au Québec de retourner dans son pays après avoir été victime de menaces de mort. Sous le regard investigateur de Mario du Mexique : la violence politique et ses ramifications. Le grand désir de Mario est de voir cesser la répression et de voir la vraie démocratie s'instaurer dans son pays. Pourquoi, après tout, la vie de quelqu'un qui lutte pour un idéal et qui émet son opinion devrait-elle être en danger?

BYLKIWOINE CYNYDIEN

Le ministère du Patrimoine canadien procure une assise solide pour la promotion de l'identité et du patrimoine culturels du Canada, qui sont des sources d'entichissement social et économique. Ce portefeuille comprend les éléments suivants :

• Programme du multiculturalisme. Programme des partenariats communautaires (nouveau), Hospitalité Canada, Programme des études canadiennes, Direction des droits de la personne, Sport Canada et Direction générale des langues officielles;

jeunes adultes, vivant dans deux quartiers différents de Winnipeg, pour surmonter les barrières géographiques et culturelles. Des élèves d'une école secondaire, située à l'extrémité nord de la ville qui est majoritairement autochtone, travaillent, avec l'appui de leurs pairs de la ville francophone de Saint-Boniface, à la création d'une histoire dramatique sur les origines des société fondée sur le principe du respect de la différence. Ces deux groupes société fondée sur le principe du respect de la différence. Ces deux groupes partagent leurs expériences, tout en apprenant à mieux se comprendre euxmêmes et à mieux comprendre les autres.

Certains films achevés en 1995-1996 ne seront lancés au début que dans leur version anglaise. C'est le cas, par exemple, de A Web of War (51 minutes; coproduction). Ce film rassemble des séquences originales, des entrevues et des reconstitutions cinématographiques relatant le voyage de trois Canadiens qui retournent en Europe pour se remémorer les expériences vécues durant la guerre : l'ancien officier canadien Pierre Sévigny, qui a reçu la plus haute décoration militaire de la Pologne; Michael l'équipe canadienne olympique d'équitation; et Irena Bellert, membre de la résistance polonaise et aujourd'hui professeure de linguistique à l'université l'équipe canadienne olympique d'équitation; et lrena Bellert, membre de la McGill. Parmi les événements marquants, ils se rappellent l'insurrection débarquement en Normandie et la libération du camp de Concentration d'Oberlangen.

Certains des films de 1995-1996 ne seront lancés au début que dans leur version française. C'est le cas, par exemple, de La Roumanie, ma mère et moi (32 minutes), film exploratoire sur la vie de jeunes Roumains qui expliquent la façon dont ils se sentent et dont ils perçoivent leur situation à la lumière des bouleversements qui ont transformé leur pays. Une jeune la lumière des bouleversements qui ont transformé leur pays. Une jeune Québécoise d'origine roumaine nous guide dans cette exploration, en comparant les similitudes et les différences entre des jeunes de même âge provenant de milieux très différents.

Le multiculturalisme est un thème traité dans plusieurs films tournés en 1995-1996 et qui seront terminés, ou en seront à l'étape finale de production, en 1996-1997. L'un de ces films, qui doit paraître en anglais et en français, est The Voyage of the St. Louis. Cette coproduction relate la traversée, de Hambourg à Cuba, du luxueux paquebot allemand, le St. Louis, qui transportait à son bord 937 réfugiés juifs. À son arrivée, non seulement le gouvernement cubain, mais aussi les gouvernements américain et canadien, gouvernement cubain, mais aussi les gouvernements américain et canadien,

On a rédigé un article promotionnel pour les films suivants: Balablok, Dans ton pays, Dites-le! -- Jeunes et noirs en Nouvelle-Écosse, Pour an Ragela..., Le Quatuor de l'exil et Xénofolies, article qui a été publié dans un catalogue antiracisme préparé et distribué par le ministère du Patrimoine canadien.

Émissions de télévision et événements connexes. Les initiatives spéciales dans ce domaine sont notamment :

- Au pays de Riel, diffusée en première sur les ondes de la Société Radio-Canada (SRC) du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta et de la discrimination raciale. On a également tenu, à Winnipeg et à St-Boniface, au Manitoba, des séances de visionnement, auxquelles ont assisté les jeunes acteurs de ce film;
- Minoru: souvenirs d'un exil, film qui traite de l'emprisonnement des Canadiens d'origine japonaise durant la Deuxième Guerre mondiale, a été télédiffusé au réseau de langue française de l'Ontario, TFO;
- Business, film sur le thème de l'adoption internationale, a été diffusé en première à l'émission The View from Here, sur les ondes de
- A Web of War, The Sterilization of Leilani Muir et Place of the Boss ont été présentés à l'émission Witness, sur les ondes de la Canadian Broadcasting Corporation (CBC)..

En 1995-1996, I'ONF a produit une vingtaine de films; plus de 35 autres productions seront achevées ou presque, en 1996-1997. Comme par le passé un grand nombre de ces oeuvres portent sur le multiculturalisme, les relations interraciales et les questions touchant les communautés ethnoculturelles minoritaires. De plus, certains films et vidéos de l'ONF portant sur des questions internationales contribuent à faire en sorte que les Canadiens comprennent mieux les origines et la culture de leurs nouveaux concitoyens, tout en correspondant aux objectifs du programme sur le multiculturalisme.

Parmi les films achevés en 1995-1996, plusieurs ont été lancés sur le marché en français et en anglais. C'est le cas, par exemple, de Au puys de Riel en français et en anglais. C'est le cas, par exemple, de Au puys de Riel (49 minutes), ou Riel Country, film qui porte sur la lutte que mènent de

cinéastes issus de communautés ethnoculturelles minoritaires peuvent contribuer, par leurs idées, à la promotion de leurs travaux et de ceux des autres. Dans le cadre de son travail, le personnel chargé de la commercialisation a souvent besoin de recourir à l'usage d'autres langues.

Pour la promotion des films de l'ONF, on a recours à diverses formes d'activités de mise en marché, notamment :

Les lancements et la participation à des festivals. En 1995-1996, les nouvelles productions de l'OMF ainsi que celles des années précédentes ont été mises en marché au moyen de visionnements organisés dans le cadre de manifestations importantes, comme des campagnes en faveur des oeuvres de charité, des journées de commémoration contre le racisme et des premières spéciales.

Promotions spéciales. Les productions antérieures et actuelles sont mises en marché au moyen de dépliants publicitaires, et autre matériel imprimé, produits et distribués aux acheteurs, aux écoles, dans les bibliothèques et ailleurs. Par exemple, pour souligner l'Année internationale de la tolérance, 5 000 dépliants sur la tolérance interculturelle ont été envoyés aux écoles, aux institutions collégiales, aux universités, aux commissions scolaires et aux institutions collégiales, aux universités, aux commissions scolaires et aux bibliothèques publiques. De plus, une colléction de dépliants sur la de la justice sociale a été envoyée à des organismes oeuvrant dans les domaines de la justice sociale, de la lutte contre la pauvreté, de la lutte contre le racisme ainsi qu'à des groupes de femmes et à des organismes autochtones et multiculturels. Parmi les autres véhicules promotionnels pour les films et les vidéos, notons les suivants:

- Un dépliant initiulé The Aboriginal Directors Video Collection, qui met en valeur les productions des réalisateurs autochtones. Les 38 vidéos de cette collection portent sur des thèmes tels que la colonisation, la résistance, la communauté et la famille, la culture et l'identité.
- Deux films sur le racisme, Pour Angela... et Dites-le! -- Jeunes et noirs en Nouvelle-Écosse, ont fait l'objet d'une campagne de promotion et de distribution qui s'adressait aux commissions scolaires et aux bibliothèques francophones du Canada. Le Secrétariat d'État (Multiculturalisme) (Situation de la femme) a commandité la distribution de 292 de ces vidéos. (Des versions anglaises ont été envoyées partout au Canada en 1994-1995.)

OFFICE NATIONAL DU FILM

Le mandat de l'Office national du film (ONF) est de produire et de distribuer des films qui présentent le Canada aux Canadiens et aux pays étrangers. Sa vision quant à la promotion de cet intérêt public repose sur ce mandat pour s'assurer, entre autres, «... que le contenu des productions de l'ONF de même que le personnel qui y travaille reflètent la diversité de la société connaiseme.

Dans le cadre de la production et de la distribution des films, l'ONF travaille souvent en collaboration avec le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux, les organisations non gouvernementales, les entreprises du secteur privé et les communautés ethnoculturelles minoritaires. Partout au Canada, les bibliothèques publiques conservent des exemplaires de ses films et vidéos — dont on peut trouver la liste sur le site Internet de l'ONF créé en 1995-1996 (www.nfb.ca).

Le programme MIF (New Initiatives in Film), programme du Studio D ayant débuté en 1990 et qui prendra fin en 1996-1997, porte sur la sous-représentation et la représentation trompeuse des femmes autochtones et des femmes noires dans l'industrie du film et de la télévision. Il permet aux femmes de ces origines d'acquérir une formation portant sur les diverses lieu à la remise de la production de films. En 1995-1996, le programme a donné deux stagges aux studios mêmes de l'ONF, ce qui a eu pour résultat la production de 31 vidéos et émissions télévisées partout au Canada. On a production de 31 vidéos et émissions télévisées partout au Canada. On a également publié un nouveau répertoire des femmes noires cinéastes, qui est distribué dans le milieu du cinéma et aux communautés ethnoculturelles minoritaires.

Un grand nombre de documentaires et de films d'animation produits par l'OMF présentent de l'information sur les minorités ethnoculturelles. Certains cinéastes réalisent même des films traitant de leur propre minorité ethnoculturelle et de leur pays d'origine. Ils mèment parfois des recherches sur le sujet ou des consultations auprès des communautés canadiennes, afin de s'assurer que ces productions sont précises, pertinentes et appropriées.

Le personnel de l'ONF parlant couramment des langues non officielles est souvent sollicité de façon informelle pour collaborer à la vente des films à l'étranger de même qu'à la production et à la commercialisation des travaux portant sur les communautés ethnoculturelles minoritaires. Par exemple, les

- L'exposition sur la technologie domestique intitulée «Amours, délices et ménage : Un clin d'oeil aux travaux ménagers», qui a ouvert ses portes au Musée national de la science et de la technologie à la fin de 1995-1996, présentait l'évolution des appareils ménagers et leur incidence sur le foyer dans la société canadienne. À travers la présentation de la cuisine d'un restaurant chinois, du matériel de cuisine d'origine indienne et italienne, d'une cave à vin italienne et de représentations picturales de la brochette de mets ethniques disponibles de nos jours au Canada, cette exposition décrivait la diversité de la société canadienne.
- En 1995-1996, le Musée national des sciences et de la technologie a collaboré avec des groupes ethnoculturels minoritaires de la région pour l'organisation d'événements spéciaux tenus soit au sein même des communautés, soit au Musée. Par exemple, le travail effectué de concert avec la communauté italienne a donné lieu à l'exposition «Marconi» présentée dans le cadre du Festival italien. En outre, on a aussi demandé la collaboration de la communauté russe pour la promotion d'un événement organisé de concert avec l'Agence spatiale canadienne et événement organisé de concert avec l'Agence spatiale canadienne et mettant en vedette l'astronaute russe Valeri Polyakov.
- L'exposition Au temps des ballons (The Balloon Age) a débuté en août 1996 au Musée national de l'aviation. La planification de cette exposition et des activités connexes a commencé à la fin de 1995-1996. À partir du film Le tour du monde en 80 jours, qui constituait le point central de cette programmation, de nombreux groupes ethnoculturels minoritaires, tels que les collectivités latino-américaine et indienne d'Asie ont donné leur avis sur le contenu des activités en plus d'agir à titre de personnes ressources ou d'animateurs.

Selon le Musée, en 1995-1996, le nombre de visiteurs provenant des communautés ethnoculturelles minoritaires a considérablement augmenté. Ces visiteurs sont attirés par les expositions, les manifestations spéciales et les programmes permanents, comme les activités de fin de semaines destinées aux familles. On parle également d'une croissance incessante du nombre de familles représentant ces minorités ethnoculturelles.

dernière. Les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires sont consultés par le biais de groupes de concertation et d'entrevues individuelles, de même qu'au moyen des cartes de commentaires remplies par les visiteurs et des sondages auprès de ces derniers.

Il faut parfois évaluer le caractère adéquat du contenu d'une exposition ou d'une manifestation — en particulier lorsqu'il est question de multiculturalisme. Dans ce cas, on communique avec des groupes communautaires, des ambassades et d'autres organismes pour obtenir leur aide. De plus, les représentants des minorités ethnoculturelles contribuent souvent à la planification de ces activités.

La Société considère les bénévoles, dont le nombre et la diversité ne cessent de croître, comme des personnes-ressources précieuses qui servent souvent de lien avec leurs communautés. Ces bénévoles permettent à la Société d'établir des contacts intéressants sur le plan de la consultation et de la publicité. En outre, ils agissent souvent à titre d'agents de liaison avec leurs communautés, en transmettant des renseignements sur les musées et les activités qui s'y déroulent de même que sur les services offerts à leurs communautés.

En 1995-1996, on a planifié ou tenu plusieurs expositions, événements accompagnant les expositions et programmes spéciaux à caractère multiculturel ou comportant une composante culturelle, notamment :

- Au printemps de 1995, le Musée national de l'aviation a présenté une exposition temporaire intitulée «Cerfs-volants et toupies du Japon». On a alors demandé à la communauté culturelle japonaise du Canada de participer à la préparation de l'inauguration destinée au grand public.
 Pour compléter cette exposition, on a organisé des ateliers de fabrication de cerfs-volants, en collaboration avec des personnes-ressources de la communauté japonaise.
- «Noël inuit», autre manifestation tenue en décembre 1995, est le fruit du travail de collaboration entre le Musée national de l'aviation, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien et le Musée des beaux-arts du Canada. Elle consistait à présenter des dessins d'avions réalisés par l'artiste inuit Pudlo Pudlat. La programmation comportait des activités sur la culture inuit, comme l'écriture syllabique (langue inuit), les jeux inuit, les inukshuks et la gravure.

Le Musée des beaux-arts recherche des oeuvres d'art réalisées par des artistes canadiens dans toute leur diversité; selon les programmes présentés, le Musée collabore souvent avec des communautés minoritaires. Pour le Mois de l'histoire des Noirs par exemple, il a monté La présence positive de l'absence, une installation d'oeuvres de la collection qui étaient pertinentes pour les Canadiens d'origine africaine. Des conférenciers africains, haîtiens et afro-canadiens ont été invités, et les membres de ces communautés ont été consultés avant et après l'exposition pour l'organiser et pour en évaluer les consultés avant et après l'exposition pour l'organiser et pour en évaluer les consultés avant et après l'exposition sont parfois faites dans la langue de la résultats. De plus, les publications sont parfois faites dans la langue de la l'ant inuit ont été produites en inuktitut au cours de l'année visée par le présent rapport.

Le Musée des beaux-arts sollicite activement la visite des membres de communautés ethnoculturelles minoritaires particulières lorsque les collections sont organisées en des programmes qui pourraient les intéresser. Les manifestations qui ont lieu au Musée et qui font l'objet d'expositions titinérantes sont souvent annoncées dans les médias de ces groupes ethnoculturels. Par exemple, une manifestation ayant pour thème l'opéra italien a été publicisé dans un journal communautaire italien, et les expositions d'artistes canadiens d'origine chinoise ont été annoncées dans les médias de cette communauté.

MUSÉE NATIONAL DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

En ce qui a trait au multiculturalisme canadien, le plan de la Société du Musée national des sciences et de la technologie pour l'année 1995-1996 prévoyait continuer l'intégration, le cas échéant, des dispositions de la Loi dans les politiques, les programmes et les services du Musée. Ce dernier a également collaboré avec les groupes représentant les communautés ethnoculturelles minoritaires afin de mettre sur pied des expositions, planifier des événements et des programmes spéciaux et tenter d'attirer des visiteurs appartenant à ces communautés. Le personnel de tous les établissements du musée est sensibilisé au caractère multiculturel de la population canadienne dans son ensemble et à celui de la clientèle de la Société.

A l'étape de la recherche en vue de l'élaboration d'une exposition, la Société examine les répercussions que peuvent avoir les questions de diversité culturelle sur le contenu d'une exposition ou sur la réaction suscitée par cette

pied un comité consultatif sur l'égalité raciale, qui serait composé de dirigeants, de membres du conseil et d'artistes issus de diverses collectivités culturelles et qui serait chargé de guider la mise en oeuvre du Rapport.

En mars 1996, un atelier d'examen interne tenu à l'intention de tout le personnel a donné lieu aux initiatives suivantes :

- la section des ressources humaines du Conseil a organisé une série d'ateliers de sensibilisation aux différences culturelles à l'intention de tout le personnel administratif et de soutien;
- le bureau de l'équité a amorcé une série de midis-vidéos et prévoit présenter des vidéos destinés à sensibiliser le personnel aux diverses collectivités culturelles au Canada;
- une série de forums se prépare en partenariat avec des collectivités locales; il y sera question d'équité et de culture.

La base de données du Conseil des arts du Canada comprend un segment représentatif de la population canadienne, dont une liste des médias ethnoculturels et une liste postale de destinataires intéressés par les régulièrement le Conseil sur toute une gamme de questions, notamment sur des questions d'intérêt pour les minorités. Le Conseil maintient également des rapports avec la collectivité par l'intermédiaire de membres de jurys, d'organisations de services pour les arts, de centres culturels communautaires, de centres de recherches ethnique et raciale de manifestations et de festivals communautaires.

WUSÉE DES BEAUX-ARTS DU CANADA

En 1995-1996, le Musée des beaux-arts du Canada et son musée affilié, le Musée canadien de la photographie contemporaine, ont organisé dans des petits musées, ainsi qu'à l'étranger. De nombreux artistes dont les oeuvres ont été exposées par le Musée des beaux-arts et par le Musée de la photographie en 1995-1996 sont issus des communautés minoritaires du

Canada.

En août 1995, le Conseil a approuvé des demandes de renouvellement de cinq stations de radio AM exploitées par des minorités ethnoculturelles de Toronto. Pendant la période visée par le présent rapport, le personnel du CRTC a fait une analyse approfondie de la demande d'une autre station de Toronto et d'une nouvelle station de radio FM enthnoculturelle minoritaire à Vancouver.

EMCS. L'exploitation multiplex de communications secondaires (EMCS) permet à la radiotélévision d'offrir des services de programmation additionnels à l'intention des minorités ethnoculturelles. L'ECMS est possible au moyen de sous-canaux de stations FM conventionnelles qui émettent à destination d'un récepteur spécial. Le CRTC a accordé sa permission spéciale de se servir de canaux EMCS à deux stations FM desservant Toronto. L'une distribuera une programmation en chinois et en grec et l'autre, en coréen. Deux nouveaux canaux EMCS pour les minorités ethnoculturelles dans la région de Toronto ont également été autorisés : un service FM offrant une programmation en tamoul et un autre service diffusant une programmation religieuse en italien. Le CRTC a, en outre, autorisé un canal de programmation EMCS en indo-pakistanais dans la région d'Edmonton.

CONSEIL DES ARTS DU CANADA

En 1995-1996, le Conseil des arts s'est principalement occupé à remanier ses programmes et à réduire sa taille.

Toutefois, après deux années de travail, le Rapport et recommandations du Second comité pour l'égalité raciale dans les arts au Conseil des arts du Canada a été publié en juillet 1996. On y examine les pratiques et les programmes du Conseil des arts afin de voir si ce dernier est accessible à tous les professionnels et à toutes les organisations du domaine des arts du la valorisation et le financement des oeuvres des artistes issus des communités ethnoculturelles. Ses recommandations concernent précisément la suppression des obstacles qui se dressent devant les artistes issus des la suppression des obstacles qui se dressent devant les artistes issus des communautés ethnoculturelles minoritaires.

Parmi ses nombreuses recommandations, le Rapport réclame la nomination, au conseil d'administration du Conseil des arts, de gens issus de commautés ethnoculturelles minoritaires. Il y est également recommandé de mettre sur

En 1995-1996, le CRTC a accordé une licence à CTEQ, une nouvelle station de télévision multilingue de Montréal exploitée par des entreprises locales de câblodistribution. Cette licence a été consentie à la condition que le canal offre, tous les mois, une programmation à au moins 25 communautés minoritaires distinctes dans 25 langues à tout le moins.

CTEQ est la deuxième station de télévision multilingue autorisée par le Conseil. La première, CFMT-TV Toronto, est captée dans le sud de l'Ontario et dans d'autres régions du Canada.

De nouvelles licences, concédées à deux services régionaux spécialisés de télévision de l'Ontario, South Asian Television Limited et Odyssey Television Network Inc., ont aussi été approuvées dans l'intérêt des communautés ethnoculturelles minoritaires du Canada. Le premier offrira une programmation dans au moins 15 langues du sud de l'Asie et Odyssey diffusera en grec.

Vingt-six cablôdistributeurs titulaires de licence de classe 1, c'est-à-dire comptant plus de 6 000 abonnés, ont vu leur licence renouvelée au cours de la période du rapport. Conformément à la politique sur les canaux communautaires, chaque canal doit continuer de soutenir financièrement une partie de l'exploitation des canaux communautaires. En général, ces canaux distribuent et produisent des quantités importantes de programmes télévisés multiculturels. Cette même politique favorise aussi un «regard» sur la programmation des canaux communautaires qui est représentative de la programmation des canaux communautaires qui est représentative de la composition ethnoculturelle de la collectivité servie.

Conditions particulières d'une licence. Le CRTC a renouvelé les licences de quatre stations de radio communautaire du Québec dont une partie considérable de la programmation s'adresse aux minorités ethnoculturelles. Une condition de licence (CL) supplémentaire permet à trois d'entre elles de faire passer à l'antenne de la publicité jusqu'à concurrence de huit minutes par heure de programmation ethnoculturelle pour les minorités. Cette permission de diffuser plus de publicité qu'à l'ordinaire a aussi été accordée à une station de radio communautaire en exploitation à Saskatoon. En vertu de la CL, la station est aussi tenue de diffuser 15,5 heures par semaine de la CL, la station est aussi tenue de diffuser 15,5 heures par semaine de bia CL, la station est aussi tenue de diffuser 15,5 heures par semaine de la CL, la station est aussi tenue de diffuser 15,5 heures par semaine de la CL, la station est aussi tenue de diffuser 15,5 heures par semaine de la CL, la station est aussi tenue de diffuser 15,5 heures par semaine de la CL, la station est aussi tenue de diffuser 15,5 heures par semaine de la CL, la station est aussi tenue de diffuser 15,5 heures par semaine de la CL, la station est aussi tenue de diffuser 15,5 heures par semaine de la CL, la station est aussi tenue de diffuser 15,5 heures par semaine de la CL, la station est aussi tenue de diffuser la CL, la station est aussi tenue de diffuser la CL, la station est aussi tenue de diffuser la CL, la station est aussi tenue de la CL. la station est aussi la commune de la CL. la station est aussi la commune de la CL. la commune de la CL. la commune de la commune de la commune de la CL. la commune de la com

- a formé des groupes de discussion pour examiner les répercussions du spectacle Réflections du Canada présenté en 1994. Les résultats ont indiqué que les gens en ont tiré un message clair aux chapitres de la fierté envers le pays, du multiculturalisme, de la diversité et de l'unité, ainsi que de l'espoir pour l'avenir. Le sondage sur Réflections du Canada réalisé en 1995 a indiqué que 75 p. 100 des répondants croyaient que le spectacle permettait aux Canadiens d'origines diverses de mieux comprendre leurs compatriotes et l'histoire du pays;
- a réalisé un sondage omnibus sur le Bal de neige 1995 dont les résultats ont indiqué que la plupart des habitants de la RCN étaient d'avis que les activités et les spectacles présentés étaient de nature multiculturelle;
- a réalisé un sondage auprès des visiteurs en 1995 sur l'exposition et les activités rattachées au legs de tulipes. L'enquête a révélé que le programme relatait très bien l'histoire du symbolisme des tulipes qui témoignent de l'amitié entre le Canada et les Pays-Bas.

Utilisation de langues non officielles. Comme la CCM rencontre énormément de visiteurs canadiens et étrangers, l'utilisation de langues non officielles peut être très importante. Les préposés de son Centre d'information parlent mandarin, italien, espagnol et allemand. Les langues non officielles les plus utilisées par le public à la vidéothèque du Centre d'information sont l'espagnol, l'allemand et le japonais. Les étrangers représentent le quart des visiteurs de l'Infotente, installation touristique représentent le quart des visiteurs de l'Infotente, installation touristique saisonnière aménagée sur la Colline du Parlement. Outre le français et l'anglais, le personnel de la CCM parle cantonais, japonais, espagnol et allemand.

TÉLÉCOMMUNICATIONS CANADIENNES CONSEIL DE LA RADIODIFFUSION ET DES

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) réglemente les industries de la radiodiffusion et des télécommunications afin qu'elles reflètent la diversité et les valeurs du Canada. La politique de 1985 en matière de radiodiffusion qui reflète la pluralité linguistique et culturelle du Canada est le principal instrument qui permet de réaliser ces objectifs.

vie de trappeur dans le Nord canadien, ainsi qu'un aîné des Premières nations confiant à son petit-fils ses espoirs pour l'avenir.

PromenArt. Cette brochure, qui en est à sa deuxième année de publication, illustre et décrit les oeuvres d'art publiques qu'on trouve dans la capitale, boulevard de la Confédération ou aux alentours. Traitant d'oeuvres d'art réalisées par des Canadiens appartenant à plusieurs minorités etchnoculturelles, cette brochure a été financée conjointement par la CCN et la Ville de Hull (du côté québécois de la rivière des Outaouais). On y trouve des oeuvres telles que Totem, sculptée par un artiste autochtone de la Colombie-Britannique, McClintock's Dream, d'un artiste d'origine hongroise, et Kwakiutl Totem réalisé par un Kwakiutl (Autochtone).

YTV. Le Youth Achievement Awards Program de YTV, diffusé en direct du Centre national des arts d'Ottawa en avril 1995, témoigne de la riche contribution des jeunes Canadiens des minorités ethnoculturelles. À six reprises au cours de ce mois, YTV a également mis en ondes sa production de cinq minutes intitulée The Gift of Tulips, qui relate la naissance de l'amitié entre le Canada et la Hollande au cours de la Deuxième Guerre mondiale.

Matériel éducatif. La CCM fait connaître la capitale au moyen des outils éducatifs qu'elle produit. Des ressources documentaires comme la trousse pédagogique Un nouveau Joyer... une nouvelle capitale : guide de l'enseignant sont envoyées aux professeurs de langue seconde d'élèves de l'enseignant sont envoyées aux professeurs de langue seconde d'élèves de Canadiens un sentiment de fierté à l'égard de leur nouveau pays tout en leur permettant de se renseigner sur la capitale nationale, le multiculturalisme, le bilinguisme ainsi que les symboles nationaux.

Recherches. La CCM mène régulièrement des recherches afin de déterminer et d'évaluer les répercussions de ses programmes sur les communautés de minorités ethnoculturelles. On constitue des groupes types et on réalise des sondages auprès d'un échantillon représentatif de Canadiens lorsque de nouveaux produits et programmes sont lancés, pour faire en sorte que l'aspect multiculturel du Canada soit clairement représenté. Des stratégies de communication sont également élaborées pour veiller à ce que le marketing et la publicité entourant les activités de la CCN veiller à ce que le marketing et la publicité entourant les activités de la CCN refjeint la diversité de la population canadienne. Pour s'assurer qu'elle a rejoint tous les Canadiens, la CCN:

COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE

Le mandat de la Commission de la Capitale nationale (CCM) est de faire connaître la capitale du pays à tous les Canadiens. Elle doit à cette fin organiser un certain nombre d'activités qui reflètent la diversité ethnoculturelle de la population. La CCM a réalisé les projets suivants en ethnoculturelle de la population. La CCM a réalisé les projets suivants en 1995-1996:

Fête du Canada. Les célébrations de 1995 ont demandé la participation d'un certain nombre de minorités etchnoculturelles du pays, dont plusieurs d'un certain nombre de minorités etchnoculturelles du pays, dont plusieurs programme Cultures Galore. L'accès de la CCN à la base de données de la ville d'Ottawa, qui renferme les associations de minorités ethnoculturelles groupes intéressés ont auditionné pour la constitution d'un panel de spécialistes des arts provenant de diverses organisations de minorités ethnoculturelles; 13 groupes ont été retenus pour prendre part aux festivités de 1995. Des artistes et des chanteurs inuit, des danseurs ukrainiens, philippins et irlandais se sont produits en spectacle.

La Cour de la citoyenneté canadienne a également organisé une cérémonie d'accueil à 50 nouveaux citoyens.

Le programme, qui a duré plus de six heures, s'est déroulé Place de la Confédération et a été diffusé dans l'ensemble du pays. Les chiffres de fréquentation et d'écoute télévisuelle révèlent que cette manifestation grandit en popularité au fil des ans et qu'elle réussit à promouvoir une meilleure compréhension interculturelle.

Près de 800 000 Canadiens ont regardé Le grand frisson, spectacle d'inauguration du Bal de neige 1996 à la chaîne Global Television Network et au réseau TVA.

Réflections du Canada, une symphonie en son et lumière. Ce spectacle, présenté sur la Colline du Parlement de la mi-mai au début de septembre 1995, a demandé la participation de Canadiens de diverses origines de partout au pays pour raconter l'histoire du Canada en son, lumière et images. Une partie du spectacle portait sur les travailleurs Chinois qui ont oeuvré à la construction du chemin de fer transcontinental; une autre présentait une famille ukrainienne venue s'installer dans l'ouest du pays au début du siècle. On y voyait encore un pionnier écossais réfléchissant à sa début du siècle. On y voyait encore un pionnier écossais réfléchissant à sa

COMMISSARIAT AUX LANGUES OFFICIELLES

Le Commissariat aux langues officielles (CLO) participe activement aux échanges d'idées sur les initiatives gouvernementales de lutte contre le racisme, et appuie sans équivoque ce genre d'efforts dans l'ensemble du pays. Voici quelques-unes des activités qui témoignent de cet engagement:

- le bureau de Winnipeg du CLO joue un rôle actif au sein de la Coalition for Human Equality de cette ville, groupe qui se voue à l'élimination de la discrimination raciale et à la promotion de l'égalité. Le bureau se réunit au moins une fois par année avec des groupes de coordination des minorités ethnoculturelles du Manitoba et de la Saskatchewan;
- le bureau de Montréal a organisé et doté en personnel un kiosque d'information à Place Victoria à l'intention des fonctionnaires et des passants pour souligner la semaine interculturelle;
- le bureau de Toronto continue de faire partie d'un groupe interministériel
 de lutte contre le racisme qui traite des façons d'appuyer ou de lancer des
 activités à ce chapitre. Le principal objectif du groupe en 1995-1996 était
 de répondre au rapport du Groupe de travail quadripartite sur les
 questions soulevées par la communauté noire canadienne de la
 Communauté urbaine de Toronto.

Le Secrétariat du CLO, la Direction des opérations régionales et la Direction des politiques consultent périodiquement plusieurs groupes extérieurs au sujet de l'élaboration des politiques et de la prestation des services. Les consultations portent en particulier sur les relations interculturelles et les cours de langue aux immigrants.

Le vidéo du CLO intitulé The Magic Mural ainsi que son guide de l'utilisateur et son affiche sont très populaires auprès des élèves. Élaborée en collaboration avec des spécialistes de l'éducation, cette trousse est exploitée dans les écoles pour sensibiliser les enfants au respect qu'ils doivent avoir à l'égard des autres cultures, et leur montrer que tous peuvent en tirer profit.

Dans le cadre de son travail avec les institutions gouvernementales, la Division de la disposition des documents veille à ce que les documents touchant des aspects multiculturels de la société canadienne soient transférés aux AN. En 1995-1996, elle a pris des mesures en vue du transfert de documents du Réseau canadien d'information sur le patrimoine (RCIP), qui est un répertoire électronique des collections de musées de tout le Canada qui facilite la recherche d'artéfacts de l'histoire multiculturelle du Canada, de même que de documents de la Gendarmerie royale du Canada sur les services policiers autochtones.

Une fois que les AM ont acquis des archives, elles s'efforcent, pour leur conservation, de les organiser et de les décrire de façon à en faciliter l'accès. C'est ce qui a été fait en 1995-1996 pour plusieurs collections, dont la collection Reuven P. Bulka, la collection E.R. Rudolph Funke, la collection Reuven P. Bulka, la collection de la Canadian Association for mois à la description de photos du ministère des Affaires indiennes et du Mord canadien, prises dans les environs de l'île de Baffin avant la Deuxième Mord canadien, prises dans les environs de l'histoire orale qui rendent compte de certaines audiences sur la création du Munavut. Deux volumes de Cartes de certaines audiences sur la création du Munavut. Deux volumes de Cartes consulter sur Internet.

Les archivistes ont répondu à de nombreuses demandes de renseignements sur les collections d'archives multiculturelles des AN, faites par téléphone, par courrier ou en personne. Ils ont également donné de l'information sur les activités et les programmes concernant le multiculturalisme à diverses manifestations scolaires et communautaires. Signalons notamment l'exposé présenté lors de la Conférence des juifs mennonites d'Ukraine tenue en août 1995 à Winnipeg.

Dans le cadre de l'exposition «Le printemps de la victoire» organisée à l'occasion du cinquantenaire de la fin de la Deuxième Guerre mondiale, les AN ont présenté une série de films, notamment The Mask of Nippon et Of Japanese Descent, avec la collaboration de la communauté japonaise d'Ottawa. L'exposition «Victoire oblige» a été présentée conjointement avec le Musée canadien de la guerre. On a pu entre autres y observer des photos prises par le journaliste Kryn Taconis pendant l'hiver de famine aux Pays-Bas et la fusillade à la place centrale du Dam en 1945. L'exposition comprenait également des photos des membres de la famille royale comprenait également des photos des membres de la famille royale néerlandaise prises par Yousuf Karsh pendant leur exil à Ottawa.

Les employés des AN qui parlent couramment des langues non officielles, entre autres l'allemand, le letton, le hongrois, l'espagnol, le russe et l'ukrainien, fournissent souvent de l'aide à l'occasion de visites et de stages internationaux.

Acquisition et conservation des archives multiculturelles. Les AN remplissent leurs obligations en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien principalement en acquérant et en conservant des collections d'archives qui traduisent la diversité culturelle au Canada et en assurant l'accès à ces collections. En 1995-1996, elles ont acquis des documents auprès de trois des principaux organismes fédéraux responsables du multiculturalisme. Il s'agit notamment:

- des dossiers confidentiels de cas liés au Programme de confestation judiciaire de l'ancien ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté;
- des documents opérationnels et des dossiers de cas de déportation de l'ancien ministère de l'Emploi et de l'Immigration;
- plus de 200 boîtes de documents opérationnels de l'ancien Secrétariat d'État portant sur les programmes fédéraux de multiculturalisme des années 1970 et 1980.

Une autre acquisition importante des AN concerne 51 volumes de dossiers d'enquête que la GRC a menée sur les doukhobors en Colombie-Britannique, de 1923 à 1962. Ces dossiers contenaient des renseignements sur les doukhobors eux-mêmes et sur leurs groupes et organisations, des rapports de crime et des condamnations, de même que des dossiers généraux sur les conditions de vie des doukhobors.

La Division des archives visuelles et sonores a acquis des enregistrements audiovisuels sur des collectivités et des organismes ethnoculturels. En 1995-1996, plusieurs films comportant un aspect multiculturel ont été acquis, notamment Rude, qui raconte trois histoires reliées entre elles sur des Sous-titres en tchèque, Double Happiness, un film muet en noir et blanc avec des sous-titres en tchèque, Double Happiness, un long métrage sur les tensions que créent les valeurs chinoises et canadiennes dans la culture de la famille d'une jeune femme et Les Chinois du Québec, qui fait partie de la série Gens dune jeune temme et Les Chinois du Québec, qui fait partie de la série Gens dune jeune temme et Les Chinois du Québec, qui fait partie de la série Gens présente des minorités ethnoculturelles dans des entrevues avec des personnalités publiques.

IDENTITÉ NATIONALE ET AFFAIRES CULTURELLES

Les institutions groupées sous cette rubrique ont pour mandat de réglementer l'industrie canadienne de la radiodiffusion, de promouvoir la richesse et la diversité culturelles du Canada et d'aider les Canadiens à réaliser des films, des émissions de télévision et des pièces de théâtre. Les musées nationaux et patrimoine commun ainsi que le caractère multiculturel du Canada et les diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident diverses cultures qui y contribuent. Les autres ministères et organismes aident diverses cultures qui y contribuent.

VECHILES NATIONALES DU CANADA

Les activités de sensibilisation et les services de référence et d'assistance à l'intention des clients aident les Canadiens à comprendre leur patrimoine multiculturel, ce qui constitue une importante responsabilité des institutions fédérales en vertu de la Loi sur le multiculturalisme canadien. Les services de référence en généalogie qu'offrent les Archives nationales (AU) permettent aux Canadiens de se renseignements adressées aux AV plus de la moitié des demandes de renseignements adressées aux AV concernaient la généalogie. Les préposés aux références et les archivistes fournissent régulièrement de l'aide aux chercheurs et répondent aux demandes de renseignements en relation avec des études multiculturelles demandes de renseignements en relation avec des études multiculturelles demandes au Canada.

Le site Internet des AN, lancé en décembre 1995, a été primé et a accru les possibilités de diffusion de l'information sur les services offerts et les fonds documentaires (http://www.archives.ca). L'organisme publie et distribue également des guides sur ses fonds d'archives ethniques (ukrainiens, finlandais, allemands et autres).

Chaque année, les AN donnent leur appui à plusieurs projets relatifs à des archives ethnoculturelles en collaboration avec le Conseil canadien des archives, un organisme sans but lucratif. En 1995-1996, les AN ont contribué à des projets de l'Ukrainian Cultural and Educational Centre, de la Jewish Historical Society/Nemetz Jewish Community Archives, des Vajradhatu Archives et des Archives du Centre acadien de l'Université Sainte-Anne.

 elle a affiché des avis concernant l'embauchage de personnel issu des minorités dans les répertoires utilisés par les collectivités chinoise et antillaise.

Des initiatives semblables ont été prises dans d'autres régions du SCC. Un certain nombre d'autres projets montrent que les bureaux régionaux du SCC, agents de libération conditionnelle et les établissements régionaux adaptent leurs programmes et leurs partenariats aux besoins d'ordre ethnoculturel particuliers de la région desservie. Voici encore quelques exemples:

- dans la région des Prairies, outre les relations qu'ils ont établies avec des aînés et guérisseurs autochtones, les établissements ont tissé des liens précieux avec la Native Clan Organization, la Association of Manitoba Qui immigrants, le Phoenix Multicultural Council et un certain nombre d'autres groupes;
- dans la région du Pacifique, un réseau relie le personnel du SCC à plusieurs organisations sans but lucratif des minorités ethnoculturelles de la région, dont Mosaic, Success et Oasis; et
- le Comité consultatif des Autochtones régional relève directement du sous-commissaire. Deux établissements comptent un représentant de la Black Inmate Fellowship Association pour aider les contrevenants d'ascendance antillaise.

Le SCC recrute également des membres de collectivités ethnoculturelles minoritaires au niveau régional en annonçant les possibilités d'emploi par l'intermédiaire des organisations de minorités et des médias ethnoculturels. Dans la région du Pacifique, par exemple, des membres du personnel du SCC ont informé le journal chinois local de leurs objectifs et ils ont été interviewés sur les ondes de la radio communautaire chinoise, où ils ont parlé des activités et des possibilités d'emploi.

Le Service s'efforce d'aborder les contrevenants autochtones dans le respect de la culture et des traditions autochtones. Après avoir consulté les Premières nations, il a aidé à établir et à administrer des pavillons de ressourcement pour les contrevenants autochtones. Le Maple Creek Healing administré suivant les principes autochtones en matière correctionnelle; le personnel y est majoritairement autochtone. D'autre part, l'établissement de personnel y est majoritairement autochtone. D'autre part, l'établissement de Bowden a fait appel aux services d'un aîné inuit et d'un agent de liaison inuit pour travailler avec les détenus inuits.

Dans les établissements où l'on retrouve des populations aux origines diverses, le personnel utilise des profils des contrevenants pour l'élaboration de programmes pertinents. À l'établissement William Head, dans la région du Pacifique, par exemple, on a reconnu que le nombre croissant de contrevenants d'origine chinoise et vietnamienne parmi les détenus requiert une meilleure compréhension de la culture asiatique. Ce constat donne lieu à des rajustements au niveau de la prestation des programmes à cet endroit.

Des initiatives de programme ont été prises localement pour répondre à des préoccupations particulières dans les régions en cause. Ainsi, dans le but de sensibiliser le personnel du SCC aux questions d'ordre ethnoculturel et pour susciter l'intérêt des minorités pour des carrières dans les services correctionnels, la région de l'Ontario a poursuivi les projets suivants en correctionnels, la région de l'Ontario a poursuivi les projets suivants en 1995-1996:

- elle a parrainé l'octroi de quatre bourses d'études pour aider des jeunes issus de minorités visibles à suivre des programmes de formation postsecondaire dans le domaine des services correctionnels;
- elle a donné au personnel l'occasion d'assister à des séances de formation sur des questions reliées aux collectivités ethniques dans l'agglomération de Toronto;

à des solutions en matière de gestion de la diversité ethnoculturelle. Il favorise la coopération et le partage entre tous les niveaux de gouvernement qui interviennent en justice pénale et il cherche à faire participer les organisations non gouvernementales et les groupes des minorités ethnoculturelles partout au Canada. Ses téléconférences, qui ont lieu tous les deux mois, ont déjà été l'occasion d'exposés de la part de l'Alliance de la Capitale nationale sur les relations interraciales et d'autres organisations multiculturelles. Un site web destiné à favoriser le libre échange de l'information et des idées est en cours d'établissement. Le féseau a favorisé le resserrement des liens entre les organisations membres.

Le Comité consultatif ethnoculturel régional a été mis sur pied dans la région du Québec en 1995-1996 en vue de sensibiliser les jeunes contrevenants et le personnel aux questions de multiculturalisme. Ses membres représentent diverses collectivités ethnoculturelles minoritaires, les établissements du SCC et le district.

Le SCC ne fait pas paraître ses principaux documents d'information du public dans des langues non officielles. Mais pour les événements spéciaux, il arrive souvent qu'il en publie dans des langues autres que l'anglais et le français. Ainsi, lors d'une manifestation multiculturelle réunissant des gens de diverses confessions, désignée Restorative Justice Week: Community, Victims, Prisoners, des documents spéciaux ont été publiés en pendjabi, en hébreu et à l'intention des représentants des collectivités autochtones. Un feuillet d'information destiné à être utilisé partout au Canada a été préparé en partie par des membres de ces collectivités, qui ont apporté leur aide à plusieurs étapes de sa mise au point.

Le SCC tient des listes des organisations ethnoculturelles minoritaires et diffuse souvent auprès d'elles des documents d'information publique. Ainsi, chaque établissement a des listes des organisations de sa région, auxquelles on s'adresse pour obtenir de l'aide pour des activités bénévoles, des conseils collectivités minoritaires peut être d'une aide précieuse, car il faut souvent avoir une bonne connaissance des coutumes d'ordre religieux, médical et diétérique des contrevenants, sans parler de leur réintégration dans la collectivité, du rétablissement des liens avec leurs familles, etc. Cet apport est doublement utile, car les victimes font habituellement partie de la même collectivité que le contrevenant, ce qui exige une sensibilité particulière à l'égard de la collectivité des personnes concernées.

SERVICE CORRECTIONNEL CANADA

Le Service correctionnel du Canada (SCC) compte un effectif de bureaux régionaux et 64 bureaux de libération conditionnelle, pour environ bureaux régionaux et 64 bureaux de libération conditionnelle, pour environ 25 000 contrevenants incarcérés dans 41 établissements partout au Canada. Il est parfois appelé, dans le cadre de ses activités, à avoir affaire à la diversité ethnoculturelle du Canada et il exprime un ferme engagement envers la reconnaissance de cette diversité à travers nombre d'initiatives. Ainsi, un examen de politique au niveau de l'ensemble du SCC a donné lieu a une réaffirmation de son engagement à l'égard d'une directive sur les programmes concernant les contrevenants issus de groupes ethnoculturels minoritaires. Ce constat réaffirme qu'il y a, au coeur des activités du SCC, la volonté de faire en sorte que les besoins et les intérêts d'ordre culturel des contrevenants issus de groupes ethnoculturels minoritaires soient cernés et que des programmes et des services soient mis en place pour répondre à ces que des programmes et des services soient mis en place pour répondre à ces des onnes de groupes et les intérêts d'ordre culturel des contrevenants issus de groupes et lors mis en place pour répondre à ces que des programmes et des services soient mis en place pour répondre à ces desoins.

Le SCC a été décentralisé et, en 1995-1996, nombre d'initiatives en matière de multiculturalisme ont été prises au niveau régional, notamment les activités de :

- La Association of Black Law Enforcers (ABLE), qui encourage l'interaction entre les organismes d'application de la loi et les collectivités minoritaires visibles. La région de l'Ontario a établi un partenariat valable avec ABLE, ce qui a donné lieu à l'attribution de quatre bourses d'études devant permettre à des jeunes issus de minorités visibles d'entreprendre des études postsecondaires en services correctionnels.
- Le Phoenix Multicultural Council, qui fonctionne au pénitencier de la Saskatchewan depuis 1992, est composé de membres du personnel et de détenus de l'établissement ainsi que de membres de la collectivité de Prince-Albert. Il a organisé de nombreux événements à caractère multiculturel qui ont été couronnés de succès et des séances d'information sur la diversité ethnoculturelle. Il a fait un tel effet sur l'établissement que son rôle a été élargi de manière à s'étendre à d'autres l'établissements du SCC dans la région.
- Le réseau de gestion de la diversité en justice pénale, dirigé depuis l'Administration centrale du SCC. Il encourage les spécialistes de la justice pénale et des ressources humaines à collaborer en vue d'en arriver

Le personnel du Secrétariat a fait des exposés sur les crimes motivés par la haine et la propagande haineuse sur Internet lors de la réunion de l'Association canadienne des chefs de police en 1996. Un exposé semblable sur les crimes haineux a été fait lors de la conférence annuelle de l'Association canadienne des commissions de police.

Le Secrétariat a continué de produire des rapports sur les problèmes correctionnels autochtones, à faire connaître les politiques et les programmes couronnés de succès aux personnes et aux communautés qui sont particulièrement intéressées à l'approche de la justice et des services correctionnels fondée sur la guérison. Il convient de mentionner à ce chapitre l'appui constant du Secrétariat à l'élaboration d'approches holistiques à l'égard de la justice et de la guérison par des collectivités comme celle des Premières nations de Hollow Water au Manitoba. Ce projet cherche une solution de rechange novatrice aux méthodes accusatoires conventionnelles de la justice pénale. La participation de la collectivité à la détermination de la peine et au système correctionnel est fondamentale à cette approche qui repose sur les traditions autochtones.

SEKAICE CYNYDIEN DA KENSEIGNEWENL DE SĘCAKILĘ

La formation opérationnelle et administrative au Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) comporte des modules qui touchent des sujets liés au multiculturalisme au Canada. Le SCRS a recours à des membres de son personnel qui appartiennent à des communautés ethnoculturelles minoritaires de même qu' à des représentants d'organismes des minorités pour les modules de formation, afin de sensibiliser les nouveaux employés à la composition ethnoculturelle de la population canadienne.

Les employés du SCRS participent à des séances de formation sur les droits de la personne données par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, qui leur font prendre conscience des problèmes qui touchent les communautés ethnoculturelles du monde entier.

Le prospectus d'information du SCRS destiné au public a été traduit dans neuf langues non officielles. Le SCRS demeure en liaison avec des collectivités de diverses minorités ethnoculturelles pour une multitude de fins.

L'Unité de la statistique de la Section de la recherche et de la statistique de la statistique de la statistique de Justice Canada. Elle produit et diffuse à grande échelle ses Notes statistiques, un compte rendu périodique sur les données démographiques canadiennes. La Section répond aux demandes de renseignements que lui adressent les fonctionnaires du Ministère. L'Unité de la recherche produit pour sa part les Notes de recherches, qui font connaître les résultats de divers travaux scientifiques. Cette publication contient souvent des données démographiques utiles pour documenter et soutenir l'élaboration des politiques sociales et juridiques, pour fixer les priorités et contrôler les résultats de la recherche, et pour faciliter la préparation des plans ministériels.

La Direction des programmes consulte le ministère du Patrimoine canadien pour obtenir des avis d'expert, des conseils et du soutien concernant les propositions qui ont trait aux besoins des communautés ethnoculturelles minoritaires. Lorsqu'il évalue une proposition de financement, le ministère de la Justice examine le profil de la communauté concernée afin de juger si la proposition est pertinente. Par le programme des jeunes contrevenants, la Direction montre qu'elle est sensible à une possible surreprésentation des jeunes des diverses communautés ethnoculturelles dans le système judiciaire et correctionnel. Elle cherche à promouvoir d'autres solutions que le recours excessif aux tribunaux et aux détentions pour contrer la criminalité juvénile.

SECRÉTARIAT DU SOLLICITEUR GÉNÉRAL DU CANADA

De concert avec les provinces, les forces policières, le ministère de la Justice et d'autres organismes chargés d'appliquer la loi, le Secrétariat du Solliciteur général du Canada lutte contre la victimisation criminelle des immigrants ou des communautés vulnérables. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de l'accent que met actuellement le Secrétariat sur le crime organisé.

Le Secrétariat a versé une aide financière pour l'International Hate/Bias Motivated Crime Symposium, tenu en avril 1996 au centre de formation de la police régionale de Durham en Ontario. Ce symposium a mis l'accent sur trois aspects du crime haineux qui n'ont pas été étudiés à fond dans d'autres rencontres : le recrutement des jeunes par des propagateurs de haine; l'ascension de la milice; les liens internationaux entre les criminels haineux.

l'attribution des subventions et des contributions (p. ex. violence familiale, mutilation des organes génitaux de la femme).

La Direction des programmes aide à financer la prestation, par la People's Law School (Public Legal Education Society de la C.-B.), d'un programme multiculturel et provincial d'extension du PVII portant sur le droit et sur la prévention de la criminalité. Ce programme comporte un important volet destiné aux communautés ethnoculturelles.

Au cours de 1995-1996, en collaboration avec d'autres ministères fédéraux et avec l'Organisation des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada, la Direction des programmes a étudié les problèmes qui se posent aux immigrantes et aux femmes issues des minorités visibles concernant la mutilation des organes génitaux féminins. La direction a également fourni 40 000 \$ pour mettre au point un module d'atelier à donner dans les communautés, afin d'aider ces dernières à expliquer les nombreux aspects de la question. L'atelier comportera aussi des modules sur plusieurs sujets connexes, tels que : le concept et la lutte, des implications en matière de droit et de santé, les implications religieuses et socio-culturelles.

La Direction des programmes a également travaillé avec l'université des Moirs indigènes et des Micmacs de la Nouvelle-Écosse au sein du barreau.

Au cours des deux dernières années, le ministère de la Justice et le Programme du multiculturalisme du ministère du Patrimoine canadien ont offert une liste de distribution électronique sur Internet pour le Réseau de l'accès à la justice (adresse : acjdesk@web.net). Ils veulent ainsi favoriser la communication entre les organismes d'aide aux immigrants et les organismes de les organismes de la commission de la

La Section des opérations juridiques a maintenu le programme de sensibilisation aux relations interraciales, créé à la suite du rapport sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario. Ce programme a été offert aux procureurs du Ministère à Toronto. Un atelier de sensibilisation aux relations interraciales a également été donné lors de la conférence annuelle des procureurs du Ministère à Vancouver.

En septembre 1995, l'alinéa 718.2a) du Code criminel du Canada (découlant du projet de loi C-41) entrait en vigueur. Il énonce comme principe qu'il y a lieu d'accroître une peine s'il est prouvé que le délit a été motivé par un préjugé ou une haine fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la hargue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'incapacité mentale ou physique, l'orientation sexuelle ou tout autre facteur analogue.

Consultations. Le Ministère veille à ce que ses consultations publiques rejoignent un segment représentatif de la population canadienne. Les listes des intervenants à consulter sont établies selon l'avis d'experts et de collègues travaillant dans le domaine concerné, notamment des collègues du groupe de travail F-P-T, des représentants d'organisations non gouvernementales (OMG) et de contacts au sein des groupes communautaires.

La Direction des programmes aide les provinces et les territoires à financer les organisations qui fournissent des services aux communautés ethnoculturelles. Le Programme de vulgarisation et d'information juridiques (PVU) soutient les ONG oeuvrant dans ce domaine qui, en 1995-1996, ont produit de la documentation en pendjabi, en mandarin, en portugais, en la langue des documents de VII dépend des communautés à desservir. On prévoit traduire La violence est inacceptable peu importe la langue — un document de VII portant sur la violence envers les immigrantes — en phusieurs langues non officielles. Les organismes d'aide aux immigrants ont plusieurs langues non officielles. Les organismes d'aide aux immigrants ont particuliers des immigrantes maltraitées.

Les groupes ethnoculturels figurent parmi les organisations auxquelles la nouvelle trousse sur les subventions et contributions est distribuée, pour faire en sorte qu'ils demeurent au courant des priorités et des programmes de financement du ministère de la Justice. Des mises à jour de l'information leur seront également fournies chaque année.

Tous les programmes de la Direction des programmes dont les coûts sont partagés avec les provinces et les territoires — par exemple, aide juridique, PVII, jeunes contrevenants — sont accessibles à tous les Canadiens, quelle que soit leur origine. La seule exception est le Programme d'assistance parajudiciaire aux Autochtones, qui est réservé à ces derniers. Certaines questions multiculturelles reçoivent une attention prioritaire dans

INSLICE CYNYDY

La dissolution de la Commission de réforme du droit a obligé le ministre de la Justice à jouer un rôle de leadership pour les questions de justice liées aux minorités ethnoculturelles. Le ministère de la Justice s'est acquitté de ce rôle en développant la recherche et en élaborant une politique sur ces questions, plus précisément au moyen d'un programme de recherches intégral et des initiatives d'élaboration de politiques internes. Le Ministère a également assumé ce rôle en établissant un groupe de travail interministériel fédéral et un groupe de travail fédéral-territorial (F-P-T), ce qui garantit un groupe de travail site participation aux affaires concernant la justice et les minorités une large participation aux affaires concernant la justice et les minorités ethnoculturelles.

Au niveau F-P-T, le Ministère copréside avec la Colombie-Britannique le Groupe de travail sur la diversité, l'égalité et la justice. Établi en 1992, ce groupe de travail s'occupe de plusieurs questions, notamment les crimes motivés par la haine, les besoins d'aide juridique des femmes issues des minorités ethnoculturelles, la sélection des jurys, les bandes criminelles et la prestation de serment. Tout récemment, en collaboration avec le groupe de travail F-P-T, le Ministère a étudié le rapport de la Commission (Colecittens) sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario.

En 1994-1995, le Ministère a délaissé un peu l'identification des questions et des problèmes pour se consacrer plutôt à l'analyse approfondie de certaines questions. En 1995-1996, il a maintenu cette nouvelle orientation, et a voulu poursuivre son initiative de développement de la recherche et d'élaboration de politiques concernant la diversité et la justice. Le but principal de cette initiative, qui favorise l'adoption de mesures législatives et non législatives, est d'accroître et d'améliorer l'accès à la justice de divers groupes de la société canadienne, notamment les communautés ethnoculturelles minoritaires.

Au cours de la période visée, des projets de recherche ont été réalisés dans quatre domaines clés : les besoins d'aide juridique des femmes appartenant aux minorités ethnoculturelles, la mutilation des organes génitaux de la femme, les crimes motivés par la haine, et les bandes criminelles. La liste des publications du Ministère pour 1995-1996 renferme des documents sur la violence familiale et les femmes issues des minorités ethnoculturelles, sur les violence familiale et les femmes issues des minorités ethnoculturelles, sur mutilation des organes génitaux féminins et sur les activités haineuses.

que les partenaires puissent donner leurs points de vue sur les problèmes de que les partenaires puissent d'apporter. Il s'agit d'une approche très utile qui permet d'élaborer les politiques et les programmes, d'anticiper les problèmes plutôt que d'y réagir simplement lorsqu'ils se posent.

Une autre conséquence de cette contribution de la communauté est que les programmes de la GRC sont accessibles et adaptés aux communautés de minorités ethnoculturelles et aux Autochtones du Canada. À la Division «B» de Terre-Neuve, par exemple, un programme de formation interculturelle propre à l'endroit a été élaboré en collaboration avec les services juridiques du Labrador et le Centre d'accueil du Labrador. Le programme a reçu l'aval de la Direction générale de la formation à l'Administration centrale, et a été offict à la plupart des membres de la GRC au Labrador.

Certains renseignements publics de la GRC sont communiqués par les soins des médias des minorités ethnoculturelles. La Division «G» des Territoires du Nord-Ouest, par exemple, fait circuler ses bulletins Crimestopper en inuit et en déné. Les panneaux des détachements de cette division sont également en langues locales. Dans les régions de Richmond et de Surrey en Colombie-Britannique, certains membres du personnel de la Division «E» ont la possibilité de parler cantonais et pendjabi dans leur milieu. Dans les Territoires du Nord-Ouest, d'autres membres de la GRC ont commencé à apprendre le déné et l'inuit.

On consulte les renseignements démographiques à diverses fins. On s'en sert souvent pour déterminer le ratio des postes qui devraient être dotés par des membres des groupes cibles, dont les minorités ethnoculturelles.

Le Programme de valorisation des cadets autochtones de la Division «G» a permis d'améliorer les efforts de recrutement auprès des Canadiens membres des minorités visibles. Les recrues autochtones prometteuses reçoivent maintenant une aide particulière pour atteindre les normes du niveau d'entrée en vue de devenir cadets, améliorant ainsi la représentation de ce groupe dans la GRC.

visibles. (Les résultats étaient en préparation au moment de la rédaction du présent rapport..)

Les employés de la Commission qui parlent des langues non officielles assistent souvent les personnes qui ont une connaissance limitée du français ou de l'anglais; ils apportent de l'aide pour la préparation de la nterviennent documentation à l'intention des visiteurs étrangers; et ils interviennent lorsqu'il y a des réunions avec des groupes ethnoculturels minoritaires pour discuter de questions d'intérêt mutuel.

CENDYBWEKIE BOXYTE DU CANADA

La Gendarmerie royale du Canada (GRC) recueille régulièrement des données sur chaque sphère de compétence pour se familiariser avec ses clients, entre autres les communautés de minorités ethnoculturelles. Ces données permettent également d'évaluer combien de personnes issues de groupes désignés font partie de la GRC, et combien de postes sont désignés pour ces groupes.

De nombreuses divisions ont des comités consultatifs composés de membres de la communauté — qui comptent souvent des membres des minorités visibles et des Autochtones. Ces comités se réunissent régulièrement pour porter à l'attention de la GRC les préoccupations de la communauté. La membres de la communauté en vue d'y trouver une solution. Le commité compte aussi sur deux groupes consultatifs très actifs : le des Autochtones. Ces deux comités visibles et le Comité consultatif sur les minorités visibles et le Comité consultatif national discutent eux aussi des préoccupations soulevées par les membres de leurs communautés ou par des membres de la GRC. En outre, il existe des communautés ou par des membres de la GRC. En outre, il existe des groupes consultatifs communautés de la GRC, dont l'objectif est de discuter des préoccupations locales.

Toutes ces consultations permettent à la GRC d'assurer un meilleur service à ses clients tout en comprenant mieux les caractéristiques ethnoculturelles locales et les besoins particuliers.

L'adoption par la GRC des services de police communautaires est une autre façon d'assurer des liens étroits avec sa clientèle. L'approche consiste à créer des partenariats dans les communautés servies par la GRC, de sorte

a assisté à un atelier sur l'antiracisme organisé par la Urban Alliance on Race Relations à Toronto;

pour des discussions en table ronde que le président tient avec des groupes communautaires partout au pays.

Une gamme complète d'organisations représentant les communautés minoritaires visibles a fait partie des groupes consultés en 1996 en vue du lancement, le 24 octobre, de la nouvelle Loi sur l'équité en matière d'emploi. Le succès de ces consultations a amené la CCDP à envisager de tenir des consultations régulières avec tous les groupes pendant la mise en oeuvre du mandat de la Commission en vertu de la Loi.

Les fonctionnaires de la Commission qui rencontrent le public ou qui lui présentent des exposés sont souvent informés des données démographiques pertinentes. Statistique Canada met régulièrement ces données à la disposition des employés et des membres de la Commission pour établir le contexte qu'ils doivent connaître pour divers aspects de leur travail. Les données de recensement et d'autres aident également la Commission à surveiller l'observation des obligations dans le domaine de l'équité en matière d'emploi; comme elles se présentent sous forme électronique, ces données peuvent être maniées de manière à répondre à des besoins particuliers.

La CCDP a accès à des données sur les organisations visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi par l'intermédiaire de leurs rapports annuels. Ces huit dernières années, elle a procédé à des examens auprès d'employeurs et fait enquête par suite d'allégations de discrimination sous diverses formes, notamment à l'égard des minorités visibles. En 1995-1996, la CCDP a continué de surveiller les ententes d'examen et les règlements des plaintes chez les employeurs, afin de bien s'assurer que des progrès ont été accomplis au niveau du recrutement et de la promotion d'employés issus de minorités visibles.

La CCDP a fait en 1995-1996 un important constat: la fonction publique fédérale prend du retard dans le recrutement d'employés issus de minorités visibles par rapport aux employeurs du secteur privé visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce constat a donné lieu à une étude visant à déterminer les raisons de ce résultat et à recommander des correctifs. L'étude à fait appel à une série de groupes de réflexion réunissant des employés et al anciens cadres supérieurs qui sont membres de groupes minoritaires d'anciens cadres supérieurs qui sont membres de groupes minoritaires

• l'affiche *Stop the Hatred*, mise au point avec l'unité des crimes haineux de la Police municipale de Winnipeg, Commission des droits de la personne du Manitoba et une organisation non gouvernementale locale.

Trois fois par année, la Commission fait paraître Forum des droits de la personne, publication qui traite de sujets dont certains rejoignent les préoccupations des groupes ethnoculturels minitoraires du Canada. Les thèmes sont choisis par le personnel de la CCDP et les articles sont souvent rédigés par des spécialistes des droits de la personne et des représentants des communautés.

La CCDP fait appel à la collaboration d'organisations communautaires pour la promotion et la diffusion de documents d'information qu'elle élabore avec elles. D'ordinaire, elle travaille avec ces organisations aux niveaux de la conception, de l'élaboration et de la diffusion de documents sur les droits de la personne. Cette stratégie a donné lieu à la production de fiches d'information dans 39 langues non officielles et à leur diffusion publique par l'information dans 39 langues non officielles et des bureaux régionaux de la l'informédiaire de l'Administration centrale et des bureaux régionaux de la l'informédiaire de l'Administration centrale et des bureaux régionaux de la l'informations ethnoculturelles communautaires, des organismes de services aux immigrants et des centres multiculturels.

La Commission reste en liaison étroite avec les organisations ethnoculturelles communautaires non seulement pour ce qui est de la documentation sur les droits de la personne mais aussi :

- pour d'autres projets conjoints, participer, par exemple, à la campagne de sensibilisation du public au Mois de l'histoire des Noirs de Montréal;
- pour la distribution de communiqués, d'articles pour les commémorations du 21 mars et de décisions du Tribunal qui intéressent les groupes ethnoculturels et qui sont régulièrement envoyés aux médias des minorités ethnoculturelles;
- pour les activités organisées par les groupes ethnoculturels minoritaires.

 Ainsi, le personnel de l'Administration centrale a participé à une manifestation éducative à l'intention des élèves de 5° et de 6° années, organisée à l'occasion du 21 mars par le Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle. Le personnel de Vancouver a également participé à un forum antiraciste organisé par le ministère du également participé à un forum antiraciste organisé par le ministère du Multiculturalisme de la Colombie-Britannique. Le personnel de Toronto

Même s'ils sont énumérés séparément, les organismes de justice suivants travaillent dans un esprit de partenariat, chacun contribuant, dans son secteur d'expertise, aux questions à l'étude.

COMMISSION CYNYDIENNE DES DKOILS DE TY LEKSONNE

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) fait enquête en cas de plainte concernant toutes les formes de discrimination, notamment celles qui sont fondées sur la couleur, la race et l'origine ethnique. Elle surveille également les questions que soulèvent ces plaintes, consulte au besoin les groupes ethnoculturels minoritaires et répond aux requêtes connexes.

La CCDP poursuit un certain nombre de consultations permanentes afin de faire en sorte que ses programmes soient bien accessibles et qu'ils répondent aux besoins. Ainsi, elle travaille de concert avec les ministères fédéraux, des groupes de revendication, des groupes ethnoculturels communautaires, des organismes de défense des droits de la personne, des organismes de services aux immigrants et certains organismes éducatifs.

Les organismes ethnoculturels communautaires sont régulièrement consultés sur les questions de droits humains qui les concernent. La Commission établit souvent avec ces groupes des relations qui prennent la forme d'entreprises communes pour produire de la documentation sur les droits de la personne. Mentionnons quelques exemples pour 1995-1996:

- un dépliant sur les droits de la personne et le phénomène HIV/SIDA en cinq langues asiatiques, élaborés avec la Asian Society for the Intervention of AIDS (ASIA);
- la production conjointe avec l'Association des centres d'accueil du Manitoba et le Social Planning Council of Winnipeg, du document intitulé Rights Path, à l'intention des Autochtones;
- un calendrier mettant en vedette des personnalités manitobaines noires servant de modèles de comportement, produit en collaboration avec la Black Youth Helpline;

JUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES

Les ministères et organismes groupés sous cette rubrique ont pour rôle d'administrer et d'appliquer les lois du Canada, d'assurer le bon fonctionnement du système judiciaire et de protéger les Canadiens contre les activités criminelles.

Le gouvernement du Canada a pris l'engagement de veiller à ce que tous aient droit à la même protection et aux mêmes avantages de la loi, indépendamment de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur ou la religion. Malgré cela, des commissions d'enquête et des recherches démontrent clairement qu'il y a encore des traitements injustes et inégaux dans le système de justice (les systèmes judiciaire, juridique et policier). Le racisme et la discrimination systémique ne sont que quelques-uns des obstacles qui empêchent certains Canadiens de participer pleinement à la société.

De toute évidence, il faut réformer les institutions pour faire écho à la réalité multiculturelle du Canada dans ce secteur vital d'activité humaine. Ces changements doivent respecter les principes suivants :

- le système de justice devrait être accessible et sensible à tous les Canadiens;
- le changement devrait permettre à tous les Canadiens d'avoir confiance dans le système de justice et d'en être fiers;
- les principes de la Charte canadienne des droits et libertés et de la Loi sur le multiculturalisme canadien devraient être appliqués;
- des initiatives visant à rendre le système judiciaire/juridique plus universel devraient promouvoir le rôle positif du gouvernement dans la société;
- les efforts vers une pleine intégration devraient favoriser et rehausser
- La plupart des réalisations importantes dans le secteur de la justice et des affaires juridiques en 1993-1994 ont été conçues, dirigées et financées conjointement. Le gouvernement s'est engagé à recourir à une approche multidisciplinaire coordonnée étant donné la complexité des problèmes, lesquels ne peuvent être réglés efficacement que par des efforts concertés.

SOCIĘTÉ POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS

La Société pour l'expansion des exportations (SEE) évolue dans un milieu international. En conséquence, son succès dépend dans une large mesure de sa compréhension des relations interculturelles et de sa capacité à s'y adapter. Pour se positionner avantageusement auprès des clients, la SEE recrute activement des candidats aux antécédents ethnoculturels divers; les employés de la SEE peuvent communiquer avec les clients dans 31 langues autres que le français et l'anglais.

La diversité culturelle est un élément clé de l'activité commerciale dans l'économie planétaire actuelle et connaître ses clients sur ce plan peut avoir d'importantes répercussions sur les résultats. La SEE est consciente de cette nécessité de connaître sa clientèle et elle s'est lancée dans plusieurs initiatives devant lui assurer le succès et celui de ses clients canadiens et étrangers. En voici deux exemples:

- l'établissement en 1995-1996 d'une équipe des marchés internationaux, qui a pour mandat de développer et de gérer les relations interculturelles de la SEE avec des organisations et des personnes-ressources de membres de la SEE et avec les exportateurs canadiens leur compréhension des marchés étrangers et leur affinité culturelle avec eux;
- les ateliers annuels «Risques-Pays» et Actualités de la SEE, la publication de la Société destinée à des clientèles externes. Les deux visent à informer les exportateurs canadiens des possibilités commerciales dans un milieu caractérisé par la diversité culturelle.

Dans le cadre d'un autre projet en 1995-1996, l'URPFC a réalisé une enquête attitudinale pour le MDN avec de l'aide professionnelle extérieure. Les résultats, qu'on devrait connaître au cours de l'année prochaine, jetteront les bases de projets visant à permettre au MDN d'atteindre ses buts en matière de multiculturalisme. Une part de l'enquête porte sur la détermination du degré actuel de connaissance des termes et des sujets relatifs au multiculturalisme et de la fréquence des termes et des sujets culturel auxquelles se heurte le personnel du MDN. Les deux recherches de l'URPPC guideront le processus d'adaptation à la diversité, de manière à orienter l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes visant à contrer la discrimination envers les minorités ethnoculturelles.

On s'efforce, dans le programme de recrutement du MDN, de stimuler l'intérêt de candidats appartenant à divers groupes ethnoculturels qui remplissent les conditions prescrites. Le MDN considère que la diversité croissante de la population canadienne lui donne accès à des compétences, des capacités et des connaissances plus diversifiées qu'auparavant pour l'exécution de sa mission.

Le Code de prévention du harcèlement et du racisme (CPHR) à été instauré en 1995-1996 pour aider les membres de l'Équipe de la Défense à reconnaître et prévenir le harcèlement et le racisme. Il vise à établir un degré de tolérance zéro en relation avec les incidents de harcèlement et de racisme. Un vidéo sert à stimuler des discussions et à orienter la sensibilisation racisme. Le but du programme est d'encourager la modification des comportements et des attitudes de l'ensemble de l'Équipe, de sorte que le milieu de travail soit agréable pour tous. La formation est obligatoire pour tous les membres de l'Équipe de la Défense.

Le programme regroupe des cours sur la sensibilisation, le leadership et la médiation. Jusqu'à maintenant, un premier groupe de 272 membres de l'Équipe de la Défense a reçu de l'instruction sur la façon de donner la formation. Tous les employés du MDN sont tenus de suivre au moins l'un de ces trois cours. Le MDN se montre donc déterminé à régler un problème présent non seulement dans son organisation, mais dans toute la société canadienne.

CORPORATION COMMERCIALE CANADIENNE

régions ou les pays avec lesquels elle fait des affaires. La Corporation engage donc souvent du personnel ayant des racines dans les l'égard des autres cultures et une grande aisance dans les langues étrangères. commerce international. Son succès exige donc une écoute attentive à La Corporation commerciale canadienne (CCC) oeuvre dans le monde du

clients de la Corporation. publications de la Corporation s'établissent dans la langue de choix des non officielles. Les contrats, les communications écrites et de nombreuses documentation sur les services de la CCC est publiée dans plusieurs langues En raison de la nature de ses activités, la plus grande partie de la

consultants pour faire des analyses de risques ou facilitater les ventes. s'adresse à ces personnes pour avoir leur avis et les engage en tant que et sont des sources d'information fiables sur d'autres pays. La Corporation membres des minorités visibles qui se spécialisent dans des domaines précis La CCC a attiré et maintient dans son effectif un bon nombre de personnes

cours de langue suivis par ses employés. de la Corporation à l'étranger. La CCC rembourse régulièrement le coût des pour communiquer avec les délégations étrangères et pour renforcer les liens l'expertise multilingue et multiculturelle de son personnel est essentielle représentent occasionnellement la Corporation à l'extérieur du pays, Canadiens nés à l'étranger. L'organisme indique qu'outre les personnes qui Une forte proportion des 80 employés à temps plein de la CCC sont des

DEFENSE NATIONALE

multiculturalisme pour 1995-1996. réalisations de l'Équipe de la Défense et du personnel civil en matière de Le ministère de la Défense nationale (MDN) a fait rapport sur les

canadiennes. possèdent les qualités voulues pour être recrutés dans les Forces minorités visibles et d'Autochtones composant la population canadienne qui recrues potentielles. L'intention était d'évaluer la proportion de membres des effectué une étude visant à déterminer le profil démographique des futures L'Unité de recherches psychotechniques des Forces canadiennes (URPFC) a

les pays en voie de développement, stage qui a eu lieu en juin et juillet 1995;

- l'appui à un projet des Services pour immigrants catholiques et du Kwanza Angola Reconstruction Service, une organisation ethnoculturelle minoritaire canadienne qui s'intéresse aux questions de développement. Ces organisations ont mené les travaux préparatoires en vue d'une réunion portant sur les possibilités d'après-guerre de collaboration et d'investissement par le Canada en Angola, et elles ont effectué une étude sur les façons pour les Canadiens d'origine angolaise d'y participer; sur les façons pour les Canadiens d'origine angolaise d'y participer;
- l'appui à la participation d'un étudiant canadien en génie de l'Université McGill, originaire de Sierra Leone, au Sommet mondial de formation des jeunes dirigeants de 1995. Ce sommet était organisé par le Forum international des Mations Unies pour la jeunesse, et il a eu lieu à l'université de York, en Ontario. Le thème en était : «Rights and responsabilitées of youth: guidelines for action» (Les droits et les responsabilités de la jeunesse : principes d'action);
- une contribution à l'Association des collèges communautaires du
 Canada, dans le but d'organiser un concours à l'intention des étudiants en
 journalisme pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars.
 Ce projet a été entrepris en partenariat avec le Programme du
 multiculturalisme;
- une contribution à l'organisation d'un secteur de communications interactives à l'Inuit Tapirisat du Canada, le pavillon inuit à l'Exposition du Canada central à Toronto. L'objectif était de démontrer l'utilité et le potentiel de la technologie vidéo et informatique interactive pour les communautés autochtones dans les pays développés et en voie de développement.

De l'aide a également été donnée à un projet mené par Medicine Fire (Winnipeg), une organisation des Premières nations. Ce projet consistait à développer la capacité autochtone d'élaborer et de mettre en oeuvre des initiatives prometteuses visant à améliorer le bien-être des jeunes Autochtones. Le but en était de renforcer leurs capacités de leadership, de façon à ce qu'ils soient mieux en mesure de contribuer à l'autonomie à long terme de leurs collectivités.

INLEKNYLIONYT CENLKE DE KECHEKCHES **LOOK TE DEVELOPPEMENT**

De nombreux postes au Centre de recherches pour le développement international (CRDI) exigent de bonnes connaissances dans des langues non officielles. À cause de la nature des activités du programme, le personnel doit avoir des compétences linguistiques spéciales et une sensibilité particulière, afin d'être en mesure de traiter efficacement avec ses partenaires de recherche et avec d'autres organisations à travers le monde. Le CRDI a des bureaux en Égypte, en Uruguay, en Inde et en Ukraine, et les responsables de la dotation doivent donc établir les compétences linguistiques et les connaissances culturelles que ces postes exigent. Les préalable d'un pays ou d'une région en particulier, ce qui veut souvent dire qu'elles doivent y avoir travaillé.

En conséquence, le CRDI recrute ses employés non seulement au Canada, mais dans le monde entier, et son personnel présente un contingent très élevé de membres des groupes minoritaires visibles. Ainsi, au cours de l'année civile 1995, 59 employés du CRDI, sur un total de 373, soit près de 16 p. 100, étaient membres d'une minorité visible.

Dès que les résultats d'une recherche peut profiter à une collectivité canadienne, cette communauté est informée de ce développement, comme dans le cas des trousses d'échantillonnage de l'eau que les communautés autochtones peuvent utiliser. Le CRDI organise également des forums de développement sur divers sujets, tel que la «Reconstruction au Rwanda» ou la «Clobalisation et l'économie brésilienne». Pour ces activités, les invitations sont largement diffusées, y compris à des membres des organisations cont largement diffusées, y compris à des membres des minoritaires canadiens qui portent un intérêt particulier aux questions de développement.

Le Programme des partenariats canadiens du CRDI a appuyé plusieurs projets destinés aux membres des communautés ethnoculturelles minoritaires en 1995-1996. Parmi ces initiatives, mentionnons :

l'appui au parrainage par l'université de Victoria d'un chercheur en travail social des Premières nations pour qu'il puisse assister à un stage d'été sur les besoins des enfants, des familles et des communautés dans

consultations sont en cours en vue de concevoir d'autres programmes

Formation. L'Agence accorde une grande importance à la formation aux relations ethnoculturelles. Avant leur affectation, les employés et les conscillers de l'ACDI sont tenus de recevoir une formation préalable, comportant une initiation aux différences culturelles, celle-ci étant habituellement donnée par des gens qui ont des racines dans les pays concernés. L'ACDI donne également des cours d'arabe, d'espagnol, de portugais, de japonais, de russe, d'ukrainien, de chinois qui sont souvent d'une importance vitale pour la conduite des affaires de l'Agence.

En avril 1995, une journée de réflexion a été tenue à l'intention des membres de groupes minoritaires visibles, dont des employés autochtones de l'ACDI. Le but était de renforcer l'identification au groupe, d'encourager l'établissement de liens entre les membres de ces groupes et de préparer un résumé du plan d'action sur les relations interraciales, avec insistance sur l'équité en matière d'emploi.

Le Comité de direction de l'ACDI a approuvé un plan d'action conjoint qui s'est dégagé des recommandations issues de la journée de réflexion et d'autres consultations avec des représentants des employés faisant partie de minorités visibles. Le plan propose des mesures pour faciliter le recrutement, l'avancement professionnel, la mobilité, la formation, la sensibilisation et pour mettre au point des structures de contrôle et d'établissement de rapports. Ces mesures seront mises en oeuvre de 1995 à 1998.

En 1995-1996, la Direction générale des programmes multilatéraux, la Direction générale de l'Europe centrale et de l'Europe de l'Est ainsi que la Banque mondiale ont commandité conjointement une conférence qui s'est tenue à Toronto et qui a réuni les collectivités minoritaires vietnamienne, chinoise et d'Europe de l'Est du Canada. Le but était de faciliter le dialogue entre ces collectivités ethnoculturelles minoritaires et la Banque mondiale, entre ces collectivités ethnoculturelles minoritaires et la Banque mondiale, en vue de préparer le rapport annuel sur le développement mondial en mettant l'accent sur la transition sur le plan économique.

L'Agence envoie automatiquement ses communiqués aux collectivités ethnoculturelles minoritaires. La Direction générale des communications tient une liste des médias de diverses collectivités, tels que ceux des Ukrainiens, divers médias latino-américains et des collectivités indocanadienne et chinoise. Son but est d'informer les collectivités en question des programmes que poursuit l'ACDI dans les pays et les régions susceptibles de les intéresser.

L'ACDI a établi des partenariats officiels et officieux avec des organisations non gouvernementales (ONG) ethnoculturelles qui ont des liens solides avec plusieurs pays. Mentionnons, à titre d'exemple de ce genre de partenariat à la Direction générale des Amériques, l'aide financière qu'accorde l'ACDI à une ONG-cadre canado-haïtienne, le Regroupement des organisations canado-haïtiennes pour le développement, pour financer les projets de développement de divers groupes communautaires en Haïti.

La Direction générale de l'Europe centrale et de l'Europe de l'Est de l'ACDI a eu de multiples rapports avec les organisations des minorités canadoukrainienne et canado-polonaise en 1995-1996;

- le bureau d'Ottawa du Congrès des Ukrainiens-Canadiens de Winnipeg a été retenu pour deux projets d'aide technique;
- le Congrès des Ukrainiens-Canadiens est le principal partenaire dans les pourparlers concernant les relations étendues avec l'Ukraine, comme nous l'avons mentionné plus haut. Cela dit, d'autres groupes canadiens y participent également, dont le Conseil d'affaires Québec-Ukraine. la Canada-Ukraine Chamber of Commerce et la Canada-Ukraine Poundation. Un million de Canadiens environ ont des racines ukrainiennes:
- un projet d'aide technique concerne un magazine illustré, The Canada-Ukraine Monitor, publié chaque trimestre en anglais et en ukrainien. Il traite du commerce du Canada avec l'Ukraine et des efforts de coopération technique et il est diffusé à des fins d'information et d'éducation du public dans les deux pays;
- des activités semblables ont également été entreprises dans le cas de la Pologne et avec le Congrès canadien-polonais. Ce dernier représente quelque 800 000 Canadiens d'origine polonaise. Un conseil provincial du Congrès exécute un projet d'aide technique en Pologne et des

se déroulent souvent dans les langues de cette région également. Cela est rendu possible par le fait que nombre d'employés de l'ACDI ont des racines dans ces collectivités.

Normalement, on consulte les groupes ethnoculturels minoritaires et les spécialistes de ces dernières s'ils ont des liens solides avec les pays d'origine et si leur mandat ou leur champ de compétence touchent au développement. Ainsi, la Direction générale des Amériques a tenu des consultations avec :

- des groupes de Canadiens d'origine péruvienne et équatorienne intéressés par le développement de leur pays d'origine;
- des conseillers canadiens provenant d'Amérique centrale ou d'Amérique du Sud dont les études concernant les questions de programme et la documentation de projet ont été financées par l'ACDI;
- le Bureau de la collectivité chrétienne des Haïtiens de Montréal et le Regroupement des organisations canado-haïtiennes pour le développement, qui ont pris part aux consultations concernant les questions de développement en Haïti.

En 1995-1996, la Direction générale de l'Europe centrale et de l'Europe de l'Est a tenu des consultations avec :

- le Congrès des Ukrainiens-Canadiens, qui a travaillé en étroite collaboration avec l'ACDI à l'élaboration d'un programme d'aide technique à l'Ukraine de 1991 à 1996;
- un conseil consultatif Canada-Ukraine, qui a été mis sur pied par le ministère des Affaires étrangères pour la poursuite de discussions régulières sur les questions de commerce Canada-Ukraine, les politiques reliées aux programmes d'aide technique de l'ACDI en Ukraine et plusieurs aspects de l'immigration ukrainienne au Canada;
- d'autres groupes de Canadiens d'origine ethnoculturelle centreeuropéenne, tels que les Chambres de commerce Canada-Hongrie et Canada-Roumanie, sont également consultés de temps à autres. L'ACDI maintient ainsi les ponts qu'elle jette constamment en direction des collectivités minoritaires canadiennes relativement aux questions de développement.

POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET POLITIQUE DE DÉFENSE

Les ministères regroupés sous cette rubrique ont pour rôle de promouvoir les intérêts du Canada à l'étranger, de défendre la souveraineté nationale et de fournir une aide aux pays en développement.

AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET COMMERCE INTERNATIONAL

Les communications du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) pour la campagne de recrutement de 1996 mettaient l'accent sur l'engagement de membres des communautés ethnoculturelles minoritaires.

Les journaux et les médias de plusieurs communautés ethnoculturelles minoritaires ont servi à annoncer la campagne. Le Ministère offre toujours des cours dans les langues non officielles ainsi que des programmes de sensibilisation aux diverses cultures à ses employés. Cependant, la campagne de recrutement de 1996 démontrait un intérêt particulier pour les candidats ayant des aptitudes linguistiques pour le mandarin, l'arabe, le candidats ayant des aptitudes linguistiques pour le mandarin, l'arabe, le candidats ayant des aptitudes linguistiques pour le mandarin, l'arabe, le candidats ayant des aptitudes linguistiques pour le mandarin, l'arabe, le candidats ayant des aptitudes linguistiques pour le mandarin, l'arabe, le candidats ayant des aptitudes linguistiques pour le mandarin, l'arabe, le candidats ayant des aptitudes linguistiques pour le mandarin, l'arabe, le

VCENCE CVNVDIENNE DE DEAETOBBEWENT INTERNATIONAL

L'Agence canadienne de développement international (ACDI) a pris des dispositions pour élaborer une stratégie générale pour l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans toutes ses activités. La mise en oeuvre fera partie du plan stratégique de l'Agence et du plan d'activités de chaque direction.

L'ACDI entretient des liens étroits avec les collectivités ethnoculturelles minoritaires et leurs organisations. La diversité culturelle, linguistique et raciale du Canada est bien représentée par la composition variée sur le plan ethnoculturel de l'effectif de l'Agence. Une fraction considérable des employés possède des compétences linguistiques particulières. Les missions sur le terrain, les consultations et les négociations avec des gens de la région des Amériques se déroulent souvent en espagnol ou en portugais et les activités de la Direction générale de l'Europe centrale et de l'Europe de l'Europe de l'Est

Ces derniers jouent un rôle de plus en plus grand dans les rencontres des délégations étrangères au Canada de même que dans les missions commerciales à l'étranger. Ils montrent que leur contribution peut prendre des formes inattendues. Ainsi, ils offrent une ambiance plus accueillante aux gens d'affaires de l'étranger, invités par la SCHL, ce qui facilite la compréhension et favorise des communications efficaces avec d'autres pays. La SCHL se sert déjà d'une banque d'employés de langue étrangère qu'elle a créée pour faire le suivi de la diversité linguistique au sein de son organisation.

canadiens, peu familiers avec les lois et les pratiques locales, d'autres pays et des investisseurs.

Deux guides 1995 du système canadien du logement en général touchent aussi le marché des nouveaux Canadiens. Ces guides décrivent en langage clair des aspects clés de nos pratiques de construction, de gestion et de financement résidentiels. L'un présente ses données du point de vue de ceux qui essaient d'acheter, de construire, de louer ou de réparer une maison; il comprend des renseignements comme les genres de personnes ou d'exigences avec lesquelles il faudra peut-être composer dans ces situations.

La SCHL collabore avec d'autres ministères fédéraux, le secteur de l'habitation et les fabricants pour coordonner l'exportation de systèmes et de produits canadiens relatifs à l'habitation. En 1995-1996, le gouvernement a donné à la SCHL le mandat de poursuivre la vente à d'autres pays de produits et de services canadiens liés à l'habitation, afin de soutenir les exportations.

La SCHL a fourni à toutes les missions commerciales canadiennes des profils des caractéristiques des exportateurs canadiens dans le domaine de l'habitation et des messages sur les débouchés à l'exportation dans la ou les langues des pays hôtes.

L'efficacité du système canadien du logement est de plus en plus reconnue dans le monde. D'autres pays s'intéressent particulièrement à l'adaptation de certains aspects de notre système -- comme la construction à ossature de bois et l'assurance-prêt hypothécaire. La SCHL a commencé de fournir des services de consultation aux gouvernements étrangers et aux entrepreneurs dans ces domaines. Elle a aussi participé à un projet pilote, en Russie, destinné à assurer une formation en construction de maisons à ossature de bois à d'anciens officiers militaires soviétiques.

Soutien du personnel. Ces activités d'exportation dans le domaine de l'habitation reçoivent l'appui des propres employés de la SCHL, membres des communautés ethnoculturelles. La Société s'est mise en devoir de rechercher des débouchés commerciaux internationaux en tirant parti des antiécédents et des aptitudes linguistiques des employés qui appartiennent à des communautés ethnoculturelles minoritaires.

 un examen de l'intégration des Chinois âgés dans les logements sociaux pour personnes âgées de Toronto, effectué dans le cadre du Programme de recherche extérieure de la SCHL. Cette étude a examiné dans qu'elle mesure les occupants ont éprouvé des difficultés à obtenir des services de logement et des services communautaires.

Quand ont lieu des consultations sur des questions liées au mandat de la SCHL, on prend des dispositions pour solliciter une représentation juste de la population canadienne. Ainsi, ces dernières années, de vastes consultations sur la politique du logement ont été axées sur les peuples autochtones. Dans certaines circonstances, on a sidé des groupes à engager des experts-conseils pour rédiger des textes ou pour favoriser la participation au processus de consultation. Dans un cas, une longue série d'ateliers ont été tenus dans des centres partout au Canada, notamment dans des collectivités autochtones éloignées, pour obtenir des commentaires en vue de la préparation de décisions et de l'élaboration de programmes.

Les communiqués de la SCHL sont distribués à la presse des minorités ethnoculturelles afin d'informer ces communautés des faits nouveaux dans le domaine de l'habitation et des questions connexes. En outre, la SCHL a produit, en 1995-1996, plusieurs de ses documents d'information dans des langues non officielles, tant pour un usage national qu'international. Parmi ces documents, mentionnons les suivants :

- Pour faire suite aux initiatives de 1995, le rapport initiulé Possibilités d'exportations canadiennes dans le domaine de l'habitation a été traduit en espagnol, en chinois, en russe et en allemand.
- La publication Construction de maisons à ossature de bois Canada, qui avait paru en japonais et en espagnol, a aussi été traduite en russe.

 D'autres documents essentiels sont également en cours de traduction en espagnol, en japonais, en coréen et en russe—les langues les plus couramment demandées.
- Une affiche intitulée Détails de construction d'une maison a été produite en russe, en japonais, en allemand, en chinois et en espagnol, en vue d'une distribution tant nationale qu'internationale.

Mondialisation. La diffusion, par la SCHL, de certains de ses documents dans un langage clair et simple est un objectif de communication connexe. Ces documents s'adressent à plusieurs auditoires, dont les immigrants

En 1995-1996, des projets du Programme canadien de nutrition prénatale ont permis de rejoindre de plusieurs manières beaucoup de communautés ethnoculturelles. Par exemple à Eastview, dans le centre-ville de Toronto, les femmes sont conseillées sur la nutrition, la confection des repas ainsi que la préparation au travail et à l'accouchement par des femmes interprètes et des animatrices de même origine qu'elles.

Par l'entremise de la Direction générale des services médicaux, un groupe de ministères fédéraux de l'Atlantique ont lancé une initiative en faveur des Noirs et des Autochtones, qui vise à procurer à des membres de ces groupes une formation et une expérience au sein de la fonction publique. Le projet s'est avéré jusqu'ici très fructueux.

SOCIĘTĖ CANADIENNE D'HYPHOTHÈQUES ET DE LOGEMENT

La Société canadienne d'hyphothèques et de logement (SCHL) mène de nombreuses études pour évaluer les besoins de ses marchés. Plusieurs études faites en 1995-1996 influeront probablement sur l'élaboration de ses politiques et de ses programmes qui sont centrés sur les communautés ethnoculturelles, dont les suivantes:

- une étude sur la diversité du marché de l'habitation pour les immigrants récents dans l'ensemble du Canada. Les immigrants et le marché de l'habitation canadien: modalités de vie des occupants, caractéristiques et préférences en matière de logement comporte une analyse de la façon dont les immigrants diffèrent des non-immigrants dans leurs modes de vie et leurs choix de logements. Elle examine aussi comment des facteurs comme le lieu de naissance, la période d'immigration et le revenu ont une incidence sur les choix de logements et analyse les facteurs touchant le incidence sur les choix de logements et analyse les facteurs touchant le choix du mode d'occupation. Cette étude, menée en 1995-1996, a été choix du mode d'occupation. Cette étude, menée en 1995-1996, a été la grament diffusée dans les médias ethnoculturels;
- plusieurs études sur les aspects ethnoculturels des questions de logement, financées par le Programme de bourse d'études de la SCHL. L'une d'elles examinait l'influence de la race, de la culture, de la situation socio-économique et du mode d'occupation sur l'organisation sociale et le sentiment communautaire dans un secteur de tours d'habitation à le sentiment communautaire dans un secteur de tours d'habitation à politique de logement et la planification dans les communautaire, la politique de logement et la planification dans les communautés des Premières nations;

consultation avec les associations nationales de médecins, d'infirmiers et infirmières et de sages-femmes. Le Conseil canadien de la santé multiculturelle a participé à sa rédaction.

On a tenu compte de la dimension multiculturelle dans l'étude qualitative menée en 1995 sur les attitudes à l'égard de l'allaitement maternel. Un document intitulé A Multicultural Perspective of Breast-feeding in Canada est en cours de rédaction, avec la collaboration de groupes ethnoculturels minoritaires.

La documentation du programme d'éducation et d'appui des parents Y'a personne de parfait a été traduite en pendjabi, en cantonais, en vietnamien et en espagnol au cours de 1995. Santé Canada a mené ce projet en collaboration avec le Conseil de la famille de Colombie-Britannique. Le Bureau de la promotion de la santé et du développement social de l'Alberta a fait établir à contrat le rapport Weaving the Threads of Nobody's Perfect: Culturally Sensitive Training. Ce rapport examine les processus, les stratégies et les approches qui aident à dispenser la formation offerte dans le cadre du programme Y'a personne de parfait d'une manière respectueuse des différences culturelles.

Programme d'action communautaire pour les enfants Santé Canada a réalisé en 1995-1996 divers projets pour répondre aux besoins des enfants des réfugiés, des immigrants et des communautés ethnoculturelles minoritaires de l'ensemble du pays:

- Le Comité central mennonite (MCC), dans le sud-ouest de l'Ontario, a reçu des fonds en vue d'élaborer une éducation parentale pour la communauté grandissante d'immigrants germanophones venus du Mexique et de divers pays d'Amérique du Sud.
- Le Mosaic Family Resource Centre de Calgary est une initiative de collaboration impliquant plusieurs organisations communautaires de cette région. Le centre dessert les immigrants et les réfugiés de l'ex-Yougoslavie. Les études faites par le British. Columbia's Mosaic Centre de Vancouver montrent que les communautés kurdes, somaliennes, vietnamiennes et autochtones ont à peu près les mêmes besoins d'éducation parentale. Le programme atténue les torts que la faible scolarité des mères et l'instabilité du milieu et des conditions de vie risquent de causer à la santé et au développement des enfants.

Le Programme d'action communautaire pour les enfants est géré conjointement avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, et ses priorités, notamment les enfants à cibler, sont elles aussi définies conjointement. Les ententes conclues avec l'Ontario, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique prévoient que, respectivement, 30 p. 100, 65 p. 100 et 25 p. 100 des fonds iront à des projets destinés aux enfants autochtones. Parmi les services, figurent des organisations de santé élaborer et fournir les services, figurent des organisations de santé communautaire, des groupes autochtones, des organisations interculturelles et des organismes d'établissement.

Programme de contributions à la promotion de la santé - Initiative pour le développement de l'enfant. Maints projets d'envergure nationale financés par ce programme comportent une composante ou une perspective multiculturelle. Deux projets menés en 1995-1996 ont été particulièrement utiles aux communautés ethnoculturelles:

- Providers for the Care of Children and Youth New to Canada.
- Capital Health Authority, des services de santé publique d'Edmonton (Alberta), donne une formation en santé périnatale et en soutien aux parents à des membres de cinq communautés ethnoculturelles, par l'entremise du Culturally Responsive Perinatal Care and Family Support Program: A Community Development Approach. Ces personnes deviendront ainsi des promoteurs de la santé et agiront comme des intermédiaires avec le système traditionnel.

Par ailleurs, le Programme de prévention des blessures chez les enfants de Santé Canada a réalisé une étude intitulée «Parental Attitudes Toward Unintentional Childhood Injuries». On y a inclus des groupes de discussion avec des immigrants chinois de Hong Kong, des immigrants chinois de Hong Kong, des immigrants chinois de membres pakistan, du Sri Lanka et de l'Afrique orientale, ainsi qu'avec des membres des Premières nations. L'étude a permis de recueillir des renseignements utiles à l'élaboration de programmes et de politiques efficaces de prévention des blessures.

Déclaration conjointe sur la prévention du syndrome alcoolique foetal (SAF) et des effets de l'alcool sur le foetus (EAF) au Canada. Faite en octobre 1996, cette déclaration a été élaborée pour l'année visée en

- En partenariat avec d'autres ministères fédéraux, on a produit la brochure La violence est inacceptable peu importe la languelAbuse is Wrong in Any Language, à l'intention des immigrantes victimes d'abus ainsi que des professionnels de première ligne qui travaillent avec elles. La brochure a été largement diffusée aux organisations de vulgarisation juridique, aux organismes d'aide aux immigrants, aux programmes d'apprentissage de la langue seconde, etc.
- Le Service de la famille chinoise du Grand Montréal a préparé le Guide For Accompaniment of Women from Ethnocultural Communities, Experiencing Conjugal Violence. Ce guide a été rédigé pour les bénévoles des communautés ethnoculturelles qui accompagnent les femmes maltraitées ne parlant ni anglais ni français et qui les aident dans les domaines social, juridique et médical. Il indique les ressources disponibles et vise à faire mieux comprendre aux accompagnateurs bénévoles la violence conjugale et la réalité des femmes qui la subissent.

Santé génésique et sexuelle. Des consultations sur la santé génésique et saur la santé sexuelle — toutes deux fortement conditionnées par des facteurs culturels — ont eu lieu tout au long de 1995-1996. Le groupe de travail interministériel fédéral sur la mutilation des organes génitaux de la femme est l'une des initiatives lancées pour aborder cette question qui touche spécialement les minorités ethnoculturelles. De concert avec les groupes ethnoculturelle, le groupe de travail a mené des consultations concernant l'impact de la mutilation des organes génitaux de la femme sur la santé génésique et sur les questions juridiques et éducationnelles. On a élaboré un document de consultation et un modèle d'atelier d'animation communautaire où ces problèmes sont abordés avec la délicatesse voulue.

Santé Canada favorise depuis plusieurs années l'élaboration de politiques sur la santé génésique et sexuelle. Son engagement s'est traduit notamment par la préparation active de la Conférence internationale sur la population et le développement, à laquelle il a participé au Caire en 1994, ainsi que de la 4° Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beiing en 1995

Beiling en 1995.

permis de soutenir le Conseil canadien de la santé multiculturelle depuis 1988, en renforçant l'infrastructure nationale de cet organisme et l'appui du'il offre à ses membres et aux chapitres locaux qui s'occupent de diffuser de l'information sanitaire aux Canadiens de diverses communautés ethnoculturelles.

Le Programme de contributions à la promotion de la santé (PCPS) finance des organisations bénévoles qui font une promotion de la santé selon des méthodes innovatrices favorables au renouvellement du système canadien de santé. Le PCPS appuie les projets qui tiennent groupes ethnoculturels minoritaires. En 1995-1996, il a financé un projet du Conseil manitobain de la Citoyenneté intitulé «Health and Social Well-being in Canada: A Community Education Program». Du matériel éducatif sera élaboré à l'intention des personnes pour qui l'accès à la santé est compromis par le manque de connaissances et par des obstacles linguistiques, culturels et économiques.

Le Programme national de recherche et de développement en matière de santé (PNRDS) participe au Projet Metropolis, un large partenariat scientifique qui compte le Conseil de recherches en sciences humaines, Citoyenneté et Immigration et huit autres ministères et organismes fédéraux. Metropolis étudie l'effet de l'immigration sur les milieux urbains dans le cadre de recherches menées par les Centres d'excellence de Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver. La contribution du pNRDS (910 000 \$) à ce projet de six ans servira à financer la recherche dans les domaines de la justice, de l'emploi, du logement, de l'intégration sociale et de la santé. Les questions de santé qui seront abordées en rapport avec l'immigration concerneront la santé des populations, la santé publique et le système de santé canadien.

Violence familiale. En 1995-1996, le Centre national d'information sur la violence dans la famille a entrepris diverses activités en faveur des Canadiens des communautés ethnoculturelles :

Trois fiches d'information sur la violence dans les fréquentations ainsi que la violence et la négligence à l'égard des aînés et des enfants ont été traduites en 12 langues afin de les rendre accessibles à une plus vaste clientèle;

difficultés d'utilisation des langues officielles du Canada. L'élaboration des programmes est compliquée par la diversité linguistique et culturelle, les résistances dues aux stéréotypes culturels, et l'absence de systèmes de soutien complémentaires. Cette recherche a permis de constater un manque de programmes, de services de traitement et de matériel d'information destinés aux immigrantes et aux réfugiées.

Consultations. Lorsque le Bureau de l'alcool, des drogues et des questions de dépendance tient des consultations sur des sujets qui relèvent de sa compétence, il fait toujours appel à des membres du Conseil ethnoculturel du Canada, du Conseil canadien de la santé multiculturelle et de la Fondation de recherche sur la toxicomanie. Le ministère du Patrimoine canadien et Citoyenneté et Immigration Canada sont également pressentis pour prendre part aux consultations communautaires et pour diffuser de l'information aux organismes de services et d'établissement qui s'occupent des immigrants.

Des représentants de la DGPPS participent à diverses organisations, commissions et réunions multiculturelles ou ethnoculturelles à l'échelle nationale et locale. Les responsables des consultations, des ateliers et des forums tenus à la grandeur du pays recherchent des personnes qui possèdent des compétences linguistiques particulières ou une compréhension de la dimension culturelle pour obtenir leur apport à l'élaboration des programmes de la DGPPS.

Des membres des communautés ethnoculturelles, par exemple, sont invités à prendre part aux groupes de travail formés d'experts des programmes, notamment ceux du comité consultatif du programme programme assiste régulièrement aux réunions mensuelles de la Crosscanatien de nutrition prénatale tient également des consultations régulières avec les groupes ethnoculturels minoritaires et les personnes régulières avec les groupes ethnoculturels minoritaires et les personnes ressources de la communauté.

Les subventions au programme des Organisations bénévoles nationales de la santé apportent une aide à court terme aux initiatives de développement organisationnel dans le but d'améliorer les ressources humaines et financières et les infrastructures nationales. Ce programme a

minoritaires autour du problème de la violence envers les aînés, et aide ces derniers à établir des liens avec leurs pairs ainsi qu'avec les organismes de santé et de services sociaux. On est à recruter et à former des animateurs communautaires issus des principales minorités ethnoculturelles de la région de Halifax/Dartmouth; ils auront pour tâche de rencontrer les aînés et de déterminer les noyens qui sont les plus susceptibles de résoudre leurs problèmes. On crée aussi des réseaux de bénévoles qualifiés qui pourront offrir une éducation et une aide permanentes à la clientèle. Des séances d'information rendront les travailleurs de la santé et des services sociaux et les fournisseurs de soins plus aptes à fournir un services sociaux et les fournisseurs de soins plus aptes à fournir un soutien adapté sur le plan culturel.

- Ethnic Needs Assessment. Ce projet vise à déterminer l'ampleur de l'analphabétisme, de l'isolement, des mauvais traitements et de la méconnaissance des soins de santé parmi les aînés des groupes ethnoculturels minoritaires de Moncton. Les organismes d'aînés et ceux qui s'occupent des aînés signalent que très peu de personnes âgées des minorités profitent des programmes et des services offerts. Ce sont des aînés profitent des programmes et des services offerts. Ce sont des aînés de ces communautés qui ont conçu et réalisé les entrevues avec leurs pairs afin d'évaluer leurs besoins en matière de antievues avec leurs pairs afin d'évaluer leurs besoins en matière de antievues avec leurs pairs afin d'évaluer leurs besoins en matière de
- Le projet Vancouver Cross-Cultural Seniors Network Society vise à organiser des ateliers de discussion à l'intention des immigrants âgés afin de cerner leurs besoins et les questions concernant l'aide. Les ateliers sont donnés en anglais et dans trois ou quatre autres langues. Les stratégies de prévention qui émaneront de ces ateliers seront traduites et mises à la disposition des principaux intervenants.

Le Bureau de l'alcool, des drogues et des questions de dépendance s'est penché sur les problèmes et les besoins liés à l'abus de substances intoxicantes chez les immigrantes, les réfugiées et les femmes des minorités visibles — qui sont particulièrement vulnérables en raison de divers stress et expériences traumatisantes. Les questions examinées englobent les suivantes : les répercussions de la torture; les effets de l'appartenance à une classe socio-économique inférieure; les stress de la migration; le sexisme aggravé par la discrimination; les stéréotypes migration; la séparation des familles et des réseaux sociaux; enfin, les culturels; la séparation des familles et des réseaux sociaux; enfin, les

Des projets spéciaux de formation sont parfois organisés pour répondre à ce besoin. Un projet d'initiation aux différences culturelles a été lancé notamment par le programme Nouveaux Horizons: Partenaires des aînés, afin d'élaborer une documentation de sensibilisation aux cultures et un programme de formation pour les fournisseurs de services. Un groupe cadre d'aînés appartenant à des minorités ethnoculturelles participe à toutes les étapes de l'élaboration et de l'évaluation de la documentation. On s'occupe également de recruter et de former des bénévoles pour fournir des programmes d'extension et d'alphabétisation aux aînés isolés. Le gouvernement a formé des partenariats avec certains groupes communautaires afin de s'attaquer aux problèmes de santé chroniques qui rendent ces aînés vulnérables.

Les programmes de Santé Canada qui visent à répondre aux besoins des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires comportent des projets de longue durée qui concernent rarement conçus d'une année. Les minorités ethnoculturelles canadiennes ont été l'objet unique ou principal de plusieurs initiatives que Santé Canada a menées par l'entremise d'organisations ethnoculturelles financées, ou de concert avec d'autres ministères et associations. On trouvera ci-après un aperçu des programmes mis en oeuvre en 1995-1996.

Les aînés des communautés ethnoculturelles sont considérés «à risque» parce que la langue et la culture peuvent être pour eux des obstacles à l'autonomie et à une pleine intégration sociale. Pour les aider à demeurer autonomes le plus longtemps possible, le programme Nouveaux Horizons: Partenaires des aînés, de la Division du vieillissement et des aînés, procure un soutien spécial aux personnes âgées qui sont vulnérables afin de prévenir les situations «à risque». Au cours de 1995-1996, des contributions de 1,3 million de dollars ont été versées pour 36 projets destinés principalement aux aînés des minorités ethnoculturelles, projets destinés projets destinés projets des minorités et la cours de la projets destinés de la cours de la cours de la projets destinés projets destinés de la cours de la cours de la projets destinés de la cours de l

Ethnic Elder Abuse. La violence à l'égard des personnes âgées a été
identifiée comme un problème dans les communautés ethnoculturelles
minoritaires — et l'isolement, la langue, le manque de soutien
communautaire ainsi que de connaissance des lois et des services
canadiens font qu'il est difficile pour les victimes de demander de
l'aide. Ce projet mobilise des communautés ethnoculturelles

politiques, des stratégies et des initiatives nationales de prévention, en consultation et en collaboration avec divers partenaires. Les activités du programme sont conçues pour rejoindre tous les Canadiens, en particulier les groupes exposés au VIH/SIDA, et elles sont en tenant compte du caractère multiculturel du Canada. On a envisagé la participation de femmes des minorités ethnoculturelles pour la production du film Voulez-vous risquer avec moi?/Weighing pour la production du film Voulez-vous risquer avec moi?/Weighing fine Risk, qui porte sur la prévention de l'infection au VIH chez les femmes.

- Unité des questions de santé liées à l'enfance et à la famille. Cette unité met actuellement au point le Carnet de santé de l'enfant en portant attention aux besoins des parents considérés «à risque». Le Carnet sera disponible au début de 1997, et paraîtra également en inuktituk, en espagnol, en chinois, en vietnamien et en arabe.
- No Small Matter, un vidéo produit par le Centre national d'information sur la violence dans la famille de Santé Canada, s'ajoute d'information sur la violence dans la famille de Santé Canada, s'ajoute (OMF) sur la prévention de la violence familiale. Il raconte le cas d'une femme maltraitée par son mari et ce qui arrive lorsqu'elle en parle à sa famille élargie. Joué en pendjabi par une troupe de théâtre de Vancouver, le texte décrit des mentalités et non des solutions, et vise à déclencher la discussion sur la violence familiale et sur le rôle de la communauté relativement à ce problème. Plusieurs fournisseurs de services présentent leurs commentaires après la dramatique.

Des services en langues non officielles sont également fournis aux clients selon les besoins. La prestation de services adaptés aux cultures fait partie intrinsèque de tous les modèles de réalisation des programmes à Santé Canada. L'une des principales conclusions de l'évaluation des souvent seuls et isolés. Les barrières culturelles et linguistiques compliquent leur accès aux ressources communautaires, et peu de professionnels de la santé et des services sociaux reçoivent la formation voulue pour intervenir le plus efficacement possible auprès d'eux. Une initiation aux différences culturelles est offerte aux employés de la pircetion générale des services médicaux, ainsi qu'au personnel de l'Administration centrale et des bureaux régionaux.

des organisations qu'il finance, paraissent dans des langues non officielles. En 1995-1996 par exemple, les documents sur la sécurité des produits de la Direction générale de la protection de la santé (DGPS) ont été publiés en cantonais, en italien, en chinois, en portugais, en espagnol et en braille. De plus :

- L'Unité des programmes de nutrition autorise volontiers les organisations oeuvrant avec des communautés ethnoculturelles à traduire en d'autres langues le Guide alimentaire canadien pour manger sainement. Ce guide a déjà été traduit ou adapté en portugais, en vietnamien, en chinois, en arabe, en somali et en plusieurs langues autochtones.
- Le Programme d'aide postnatale aux parents et le programme Y'a personne de parfait ont adapté leurs ressources en plusieurs langues afin de répondre aux besoins identifiés chez les communautés ethnoculturelles. Par exemple, un questionnaire et une fiche d'information sur le Programme d'aide postnatale aux parents ont été adaptés en 15 langues : arabe, chinois, créole, inuktituk, japonais, coréen, laotien, portugais, pendjabi, russe, somali, tamoul et vietnamien.
- Dans le but de promouvoir de bonnes habitudes de vie et d'alimentation prénatales et postnatales, une organisation sans but lucratif a reçu récemment des fonds du Programme canadien de nutrition prénatale afin d'élaborer des ressources à l'intention des pendjabi, en espagnol et en vietnamien. L'équipe du projet était composée de consultants des minorités ethnoculturelles et des communautés autochtones; on a également élaboré et mis en oeuvre un plan de distribution, de promotion et d'évaluation.
- La Direction générale des services médicaux (DGSM) soutient financièrement la publication de documents en diverses langues autochtones. Elle fournit de l'information aux médias des Premières nations et des autres organisations autochtones.
- Programme de prévention du VIH/SIDA. Ce programme veut aider à stopper la transmission du VIH et à orienter l'élaboration des

 Service d'interprète et d'aide aux réfugiés indochinois -Guide de formation. Cette organisation élaborera un guide d'alphabétisation adapté aux besoins des gens provenant de l'Asie du Sud-Est.

marché du travail canadien. Les premiers bénéficiaires sont les immigrés participants qui s'intègrent au prestations aux réfugiés, comme aussi des recettes fiscales qui en découlent. substantielles au plan de l'assurance-emploi, de l'aide sociale et des L'évaluation des retombées de ce projet prévoit des économies entreprise, soit entrepris des études universitaires plus poussées. 80 p. 100 des participants ont soit trouvé un emploi, soit créé leur propre respectives. Une évaluation récente a permis de constater que plus de communications avec leurs pays d'origine au profit de leurs entreprises leur propre emploi. Par la suite, ces professionnels travaillent à améliorer les immigrés et les place dans des entreprises canadiennes ou les aide à créer compétences dans ce domaine. Il donne une formation aux professionnels international en recourant aux professionnels immigrés qui ont des les possibilités pour les entreprises canadiennes de pénétrer le marché Connections: An Investment into Canada's Future. Ce projet vise à élargir DRHC a consacré trois millions de dollars sur trois ans au projet Global

SANTÉ CANADA

Les politiques et les pratiques en matières de multiculturalisme touchent maints secteurs de travail de Santé Canada. Par exemple, toutes les activités liées à l'exécution de programme de la Direction générale de la promotion et des programmes de la santé (DGPPS) s'adressent en particulier à des groupes des minorités ethnoculturelles ou privilégient les activités multiculturelles, que ce soit pour des fins de financement ou d'étude spéciale. Les modes d'exécution des programmes et divers partenariats ont permis aux bureaux régionaux d'établir des relations de provinciales de minorités siègent à de nombreux comités directeurs et consultatifs de programmes de Santé Canada. Le multiculturalisme fait donc partie intégrante de toutes les politiques et pratiques de programme fait de Santé Canada.

L'attention portée aux communautés ethnoculturelles minoritaires traduit le fait que beaucoup de publications de Santé Canada, notamment celles

La diffusion de communiqués de presse aux médias nationaux, notamment la radio, la télévision, les quotidiens et les hebdomadaires, se fait par l'intermédiaire de nombreux médias ethnoculturels, comme la télévision/radio CHIN de Toronto ou le China Times de Vancouver.

DRHC mène plusieurs projets d'emploi des jeunes où tous les participants sont issus de minorités ethnoculturelles, comme le montrent les deux exemples suivants :

- La Black Youth Achievements Entrepreneurial Clinic à Hamilton, en Ontario, place 20 jeunes Noirs de moins de 30 ans dans un programme d'entreprise de neuf mois qui vise à les aider à surmonter les obstacles à l'accès, en leur donnant la confrance nécessaire pour poursuivre leurs objectifs d'entrepreneur.
- Dans le cadre des programmes d'emploi d'été pour les jeunes, DRHC offre un programme spécial de stages pour étudiants noirs et autochtones qui leur permet d'acquérir une expérience de travail dans des bureaux de DRHC à travers le Canada.

Le Secrétariat national à l'alphabétisation permet à tous les secteurs de la société de participer à une plus grande alphabétisation du Canada. Le Secrétariat a financé plusieurs activités, dont l'une consistait à améliorer l'accès à l'alphabétisation. En 1995-1996, il a appuyé plusieurs projets qui visent à réduire les obstacles à l'alphabétisation auxquels peuvent être confrontés les communautés ethnoculturelles minoritaires. Parmi ces projets, mentionnons:

- Canada Africa Youth Action Youth Literacy Awareness and Tutoring Program. Ce projet organise des ateliers, des séminaires et des séances d'information afin de recruter et de former des jeunes qui pourront agir comme instructeurs auprès des jeunes d'ascendance africaine, antillaise et métis pour les sensibiliser à l'alphabétisation. Ces jeunes moniteurs contribueront à créer un milieu adapté aux jeunes d'origines culturelles diverses pour leur permettre d'accéder aux services d'alphabétisation.
- Regina Open Door Society Inc. Family Literacy for New Canadians. Cette société travaille au développement des capacités de lecture et d'écriture chez les parents néo-canadiens et leurs enfants.

Opérations internationales emploie plusieurs agents aux compétences linguistiques spéciales avérées pour servir les clients de langue allemande, italienne, etc. La correspondance écrite avec les client. On fait aussi appel en deux langues, l'une étant celle choisie par le client. On fait aussi appel régulièrement à des interprètes pour fournir des services aux clients.

Les PSR s'assurent que les groupes de travail qui élaborent les nouvelles politiques ou les nouvelles lois soient représentatifs de la diversité culturelle des gens visés par ces mesures. Les bureaux situés dans les régions où vivent des communautés ethnoculturelles minoritaires assez nombreuses ont recruté du personnel qui peut répondre aux clients issus de ces communautés.

On fait appel aux compétences linguistiques spéciales des employés issus de minorités ethnoculturelles dans le cadre de recherches au sujet de modèles de sécurité sociale innovateurs qui existent à l'étranger, et dans les rencontres avec des représentants des pays en cause.

Les membres du grand public qui ont besoin d'aide dans d'autres langues ou dans d'autres continuent à représenter une part importante des activités de DRHC. Son réseau d'extension dessert ces clients avec l'aide des groupes communautaires. Pendant un certain nombre d'années, un réseau de ces groupes a été mis en place pour aider les clients à remplir les demandes et pour fournir toutes sortes de renseignements. Le recours à des tierces parties pour traiter le courrier ou la correspondance téléphonique est également essentiel pour tépondre aux attentes des clients qui ne peuvent se présenter en personne. Ce réseau d'extension permet de fournir de l'aide aux clients dans la langue de leur choix et de diffuser les renseignements au sujet des PSR dans la communauté.

DRHC souscrit à plusieurs études d'opinion publique qui recueillent des données sur les attitudes des groupes ethnoculturels. Le Ministère a ainsi accès à des renseignements sur les variations dans les attitudes en fonction des groupements ethniques.

La section du Travail du Ministère élabore des documents portant sur des questions de santé et de sécurité (dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain) qui seront diffusés en espagnol aussi bien qu'en anglais et en français.

Centre de recherches médicales du Canada (CRM). Le Conseil envisage d'adopter un code de déontologie pour les recherches utilisant des êtres humains qui reconnaisse combien il est important d'avoir des participants de groupes raciaux et ethnoculturels. Ce code recommande fortement que :

les chercheurs tentent de recruter des sujets de recherche faisant partie des groupes sociaux, culturels et raciaux concernés, afin à la fois d'assurer la validité des recherches et l'équité sociale dans la distribution des bênéfices des recherches.

Le Conseil a réalisé en 1995-1996 un certain nombre de projets de recherche sur la santé comportant un volet ethnique ou culturel, qui concernaient notamment :

- l'identité culturelle comme médiateur de la relation stress-maladie;
- les facteurs sociaux et comportementaux dans la transmission des maladies infectieuses à l'intérieur de groupes culturels bien précis;
- les facteurs étiopathogéniques de l'artériosdérose chez les Asiatiques du Sud et les Blancs;
- les besoins en matière d'information des femmes atteintes du cancer du sein : des comparaisons interculturelles, en collaboration avec Santé Canada:
- la santé mentale des réfugiés en provenance de l'Asie du Sud-Est, en collaboration avec Santé Canada:
- la schizophrénie : examen des symptômes interculturels et des facteurs prémorbides chez les patients qui ont une première crise, en collaboration avec la Fondation ontarienne de la santé mentale.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA

Les programmes de la sécurité du revenu (PSR) de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) fournissent des services à de nombreux clients dans la langue de leur choix. Par exemple, le groupe des

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA

Le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) est le principal organisme du gouvernement fédéral qui oeuvre pour le renforcement des connaissances théoriques et pratiques dont le Canada a besoin pour maintenir la qualité de sa vie sociale, économique et culturelle. Dans de nombreux cas, les programmes de recherche et de formation qui sont financés par le CRSH aident les Canadiens à mieux comprendre la diversité culturelle de notre société.

En 1995-1996, le CRSH a publié La vie au Canada et le patrimoine canadien: la recherche en sciences humaines. Ce condensé de 154 pages énumère plus de 1 800 projets de recherche qui ont reçu l'appui du CRSH, et dont beaucoup portent sur la vie au Canada et sur le patrimoine canadien. L'ouvrage a été rédigé en collaboration avec Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada et Développement des ressources Canada. Il a été lancé pour commémorer la Semaine nationale de la citoyenneté, l'anniversaire du drapeau du Canada et la Fête du patrimoine.

Les compétences multilingues du personnel du CRSH sont mises à profit dans la prestation de services à la clientèle, dans les activités de participation communautaire, ou encore lorsque le Conseil prend part à des réunions internationales où l'on utilise d'autres langues. Le Conseil enquête officieusement auprès de son personnel pour établir les compétences de ses officieusement auprès de son personnel pour établir les compétences de ses employés dans les langues non officielles. Ce sont l'allemand, l'espagnol et l'italien qui sont les plus fréquemment utilisées.

Le Conseil a établi divers rapports, programmes d'action commune et liens informels avec les organisations ethnoculturelles minoritaires et d'autres groupes. Il rejoint les membres des communautés ethnoculturelles minoritaires par les soins des chercheurs dans les universités canadiennes grâce à une liste d'organisations communautaires qui est tenue par le service central du courrier du Conseil, et en diffusant des communiqués de presse aux médias ethnoculturels.

CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES DU CANADA

Les chercheurs forment l'un des groupes professionnels les plus fortement marqués par la diversité culturelle au Canada. Les minorités ethnoculturelles sont bien représentées dans ce groupe, y compris au ethnoculturelles sont bien représentées dans ce groupe, y compris au

formation comprennent souvent des discussions sur les différences ethnoculturelles et la sensibilisation à celles-ci.

Des modules de sensibilisation aux différences culturelles font partie de nombreux cours de formation opérationnelle de Région internationale, notamment le cours de base d'agent des visas (Loi et règlements), le cours d'agent désigné des l'immigration (agents embauchés localement), le cours d'agent chargé des réfugiés et le cours de directeur de programme. Ces programmes de formation sont obligatoires pour tous les agents qui remplissent des fonctions données à l'étranger. En 1995-1996, un cours de sensibilisation aux différences culturelles d'une durée de deux jours a été donné à dix occasions à un total de 159 employés.

Durant 1995-1996, CIC a élaboré un outil de référence intitulé Cultural Profiles. Cette source de données est particulièrement utile aux agents locaux qui font passer des entrevues aux clients de CIC. Les employés peuvent y accéder au moyen de leur ordinateur personnel. Le document contient 26 modules sur les principaux pays d'où proviennent les réfugiés et les immigrants, quatre modules sur des religions importantes autres que le christianisme et le judaïsme et un module sur les victimes de torture. Il comprend des données sur les structures familiales et les usages, y compris les règles d'affectation des noms et certaines coutumes distinctives.

Une revue pour les jeunes intitulée Nouvelles amitiés traite des luttes et des chagtrins des nouveaux arrivants au Canada ainsi que de leurs réussites et de leurs rêves. Elle est vendue aux écoles à titre d'outil de formation car elle aide à sensibiliser les jeunes et à leur faire comprendre la réalité des immigrants.

CIC a créé un guide détaillé de l'enseignant qui porte sur les programmes de citoyenneté et d'immigration. Ce document traite notamment de l'histoire, de la perspective globale, des programmes et des processus, de l'établissement et de l'intégration. Il fait partie d'une trousse appelée d'etablissement et de l'intégration. Il fait partie d'une trousse appelée interactif sur CD-Rom portant sur la façon de devenir citoyen canadien; Tevre d'espoir, un vidéo présentant sept histoires touchantes de personnes qui ont immigré au Canada; et des exemplaires de la revue Nouvelles amitiés. Distribuée par l'Office national du film (ONF), la trousse a été approuvée par la Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants et par l'Association canadienne des commissions/conseils scolaires.

Le programme des Cours de langue pour les immigrants existe depuis de nombreuses années et assure aux nouveaux Canadiens un accès gratuit à des cours de langue.

Le Programme d'aide à l'adaptation est offert aux réfugiés pris en charge par le gouvernement; le Programme d'établissement et d'adaptation des immigrants prévoit des fonds pour que les ONG fournissent, au nom de CIC, des programmes et des services aux immigrants. Ces deux programmes offrent des services d'établissement aux nouveaux Canadiens. Le Programme d'accueil fait appel à la participation d'autres organismes d'établissement et organisations d'accueil bénévoles qui prennent le temps de faire connaître aux immigrants leur nouvelle collectivité.

Le CIC investit des fonds dans les collectivités en réponse aux besoins des nouveaux arrivants, tels qu'ils sont définis par le Ministère, par d'autres ministères ou par les collectivités elles-mêmes. Partout au Canada, des organisations reçoivent des fonds dans le cadre du Programme d'établissement de CIC afin d'offrir aide et soutien aux nouveaux arrivants. Nombre de ces organismes fournisseurs de services ont été créés en fonction de l'ethnie ou de l'origine de leurs membres.

de la citoyenneté canadienne pour tous les Canadiens. l'immigration et de souligner l'importance, les droits et les responsabilités personnel de CIC visite souvent les écoles afin de mettre en valeur Manille a été choisi comme région d'essai de cette nouvelle mesure. Le nouveau système de traitement des demandes d'immigration, puisque d'information sur le parrainage de membres de la famille dans le cadre du de Mississauga a donné à la communauté philippine une séance programmes de CIC. Ainsi, le personnel du Service de traitement centralisé courant des changements ou des ajouts apportés aux politiques et et les organisations des groupes minoritaires qui aident à tenir les clients au qui les intéressent. Cela se fait habituellement en partenariat avec les ONG groupes ethniques à propos des questions de citoyenneté et d'immigration locaux de CIC donnent des exposés et des séances d'information aux divers efficacement et à moindre coût, à un vaste public. Souvent, les bureaux nombreuses organisations afin de communiquer son message, plus Partenariat avec les collectivités. CIC a créé des partenariats avec de

Formation. Des fois, CIC finance des ateliers destinés aux organismes fournisseurs de service relativement au travail qu'ils se sont engagés à effectuer au nom du Ministère ou en collaboration avec lui. Ces séances de

NewsCanada est un service d'information offert par CIC aux journaux des groupes minoritaires. Chaque année, CIC fournit à ces publications environ six articles portant sur les groupes culturels qui constituent notre patrimoine.

Les communiqués de presse de CIC ne servent pas uniquement à informer les grands médias au Canada. Ils sont aussi envoyés à 618 médias multi-ethniques de tout le pays. En 1995-1996, le personnel de CIC a participé de diverses manières aux médias ethnoculturels, notamment :

- le personnel de Winnipeg a régulièrement participé à une émission de la communauté philippine diffusée en direct;
- l'équipe de CIC à Waterloo-Wellington a participé plusieurs fois à une émission de la minorité indienne diffusée sur le canal communautaire;
- le personnel de CIC à Ottawa a participé à des émissions des communautés russe et italienne diffusées sur le canal communautaire, et on prévoit une participation semblable à une émission de la minorité portugaise;
- plusieurs bureaux de CIC ont offert des séances d'orientation au directeur-rédacteur en chef et au journaliste principal d'un journal chinois de Vancouver, afin de donner un aperçu du fonctionnement du Ministère.

Contrôle des médias ethnoculturels. CIC partage un contrat avec le ministère du Patrimoine canadien pour la traduction de résumés d'articles qui paraissent dans des publications rédigées dans des langues non officielles et qui portent sur des sujets d'intérêt pour le Ministère. Cela lui permet de se tenir au courant des besoins et des points de vue de divers groupes culturels du Canada.

En partenariat avec Statistique Canada, CIC a entrepris une étude sur les immigrants au Canada. Elle durera six ans et permettra d'examiner de près les obstacles auxquels font face les nouveaux immigrants, la mesure dans laquelle ils s'intègrent au pays et l'efficacité des programmes qui leur sont destinés.

Plusieurs programmes et politiques de CIC mis en oeuvre en 1995-1996 visaient à répondre aux besoins des nouveaux arrivants.

Publications. La Direction générale de l'intégration jette les premiers ponts en aidant les immigrants à devenir des membres actifs de notre société et en favorisant leur acceptation par les autres Canadiens. Pour atteindre ce but, elle se sert notamment de documents d'information qui sont destinés aux nouveaux arrivants et aux autres Canadiens et qui portent sur notre société ainsi que sur nos droits et responsabilités en tant que membres de cette société. Nombre des brochures, livres et documents vidéo sont distribués par des organisations qui offrent des services aux membres de groupes ethnoculturels minoritaires partout au Canada. En outre, plusieurs ephnoculturels minoritaires partout au Canada. En outre, plusieurs publications de 1995-1996 ont aussi paru dans des langues non officielles, notamment les documents suivants.

- Le Canada et les nouveaux arrivants; ce livre indique aux nouveaux arrivants comment s'adapter à leur pays d'adoption. Il a aussi été publié en arabe, en chinois, en farsi, en polonais, en pendjabi, en serbe et en croate, en somalien, en espagnol et en vietnamien.
- The Privacy Statement; il s'agit d'une série de feuillets sur la confidentialité et la divulgation de renseignements personnels dans formulaires de demande et autres. Ce document a été publié dans 24 langues non officielles, entre autres le bengali, le croate, l'oromigia, le somalien, le tamoul, le tigrigna, l'ourdou et le vietnamien.
- Admission temporaire au Canada en vertu de l'Accord de libre-échange nord-américain; ce livre a aussi été publié en espagnol.
- Un vidéo et des feuillets d'information intitulés Working in Canada A Newcomer's Introduction sont également disponibles en arabe, en cantonais, en pendjabi, en somalien et en espagnol.
- Un vidéo intitulé Education in Canada A Newcomer's Introduction a été traduit en arabe, en cantonais, en pendjabi, en somalien, en vietnamien et en espagnol.

Le personnel de CIC chargé des relations avec les communautés ethnoculturelles minoritaires communique avec celles-ci afin de les mettre au courant des politiques et des programmes du Ministère. Dans tout le pays, on a déjà tenu des séances d'information sur de nombreuses questions pays, on a déjà tenu des séances d'information sur de nombreuses questions pertinentes, notamment le processus de traitement des demandes d'inmigration et de citoyenneté et les documents requis à cet égard, les renvois et d'autres sujets proposés par les groupes intéressés.

collectivités minoritaires aideraient les nouveaux employés. Nous reviendrons sur les résultats de cette proposition dans le rapport de l'an prochain.

CILOXENNELĘ EL IWWICKYLION CYNYDY

En 1995-1996, Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) s'est concentré principalement sur la réorganisation des modes de réalisation de ses programmes et sur le renouvellement du Ministère. Il a tout de même considérablement contribué à la réalisation des objectifs de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

Projets spéciaux d'apprentissage. En partenariat avec Statistique Canada, CIC a produit une série de 15 brochures qui appuient la recherche et la sensibilisation du public en ce qui concerne les caractéristiques des Canadiens nés à l'étranger. Cet outil d'information sur les minorités ethniques et leur contribution au Canada s'intitule Les profils : Recherche en immigration. Le contenu des brochures provient des dossiers administratifs de CIC et des résultats du recensement de 1991. Ces brochures portent plus particulièrement sur 13 pays dont Hong Kong, l'Inde, l'Italie, le Vietnam, la profession, par âge et par province, la langue, le niveau d'études, les caractères statistiques relatifs à l'emploi, le revenu, le taux de fécondité, etc. Des exemplaires en ont été envoyés au personnel du CIC, aux organisations non gouvernementales (ONG), aux députés, aux médias des groupes minoritaires et aux bureaux du Ministère à l'étranger.

Au cours de l'exercice, CIC a aussi participé au Projet Métropolis. Ce projet international de six ans est réalisé en partenariat avec d'autres administrations, organismes internationaux et organisations au service des immigrants. Il sert à étudier l'effet de l'immigration sur les grandes villes, leurs habitants et les immigrants eux-mêmes. Ce projet devrait fournir des données précieuses qui permettront de mieux définir les politiques et les programmes.

Consultations. CIC consulte régulièrement, au niveau local et national, des organisations qui représentent divers groupes d'intérêt, comme des groupes ethnoculturels minoritaires ou des organismes qui défendent des intérêts particuliers. Durant l'exercice 1995-1996, les efforts de consultation se rapportaient principalement au projet de renouvellement de l'établissement.

POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE DE LA SANTÉ

Les ministères et organismes regroupés sous cette rubrique offrent des services à divers groupes de la société canadienne, tels les Autochtones, les anciens combattants, les immigrants, les personnes en quête de logement, les employeurs et les travailleurs. Par ailleurs, ils financent des projets et des travailleurs. Par ailleurs, ils financent des projets et des lissanté et les questions sociales, et contribuent à l'élaboration des politiques canadiennes touchant la santé, la situation de la femme et d'autres questions.

VELVIKES INDIENNES EL DU NORD CANADIEN

En 1995-1996, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) a entrepris la mise en oeuvre de certaines des recommandations émanant de l'étude en profondeur effectuée en 1994-1995 sur les éléments de son effectif qui sont issus de minorités visibles. Ces recommandations, tirées de son plan d'action, étaient adressées au Sous-ministre, au Groupe de consultation sur les minorités visibles et à tous les fonctionnaires du MAINC.

Le Sous-ministre a rencontré des membres du Groupe de consultation et de la Direction générale des ressources humaines pour discuter de ce plan d'action. Les discussions ont principalement porté sur la nécessité pour le Groupe d'étendre son action au-delà de l'Administration centrale. C'est ce qui s'est produit en 1995-1996 dans trois régions : en Colombie-Britannique, en Alberta et en Ontario, des employés ont été sélectionnés pour assurer la liaison avec le Groupe ils lui feront régulièrement rapport. Le Groupe de consultation a également présenté les résultats de l'étude à l'équipe de la haute direction, qui a donné son avai aux mesures du plan d'action et offert un appui total à leur mise en oeuvre.

Au cours de l'année sur laquelle porte le présent rapport, des séances d'information et des activités spéciales ont été organisées au niveau de l'ensemble du Ministère pour mettre les employés au courant de l'étude et pour discuter de ce que ces derniers pourraient faire pour contribuer à la mise en oeuvre des recommandations. On a favorisé la mise en place d'un système de mentorat sans caractère officiel, système suivant lequel des système de mentorat sans caractère officiel, système suivant lequel des employés du MAINC ayant beaucoup d'expérience des relations avec les employés du MAINC ayant beaucoup d'expérience des relations avec les

Plusieurs employés de la région du Pacifique, qui parlent le pendjabi, le mandarin ou le cantonais, sont disponibles dans certains bureaux pour venir en aide aux clients qui se présentent sur place. En 1995-1996, un conseiller en programmes sur les questions autochtones de la région du Pacifique a donné, à des Autochtones de l'Ouest (Alberta, Saskatchewan et Manitoba) et avec TPSGC. Ces conférences se déroulaient en anglais et, le cas échéant, avec TPSGC. Ces conférences se déroulaient en anglais et, le cas échéant, en cri. De plus, un employé de TPSGC de la région de l'ouest qui travaille en collaboration avec le Nunavut est un Inuk parlant l'inuktitut.

En 1995-1996, on a mené un projet pilote qui consistait à publier, dans deux journaux du Nord s'adressant à la collectivité inuit, les projets de marchés concernant l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut. Un de ces journaux emploie des Autochtones pour traduire les annonces en inuktitut.

En septembre 1996, TPSGC a mis en place des mesures importantes afin de répondre rapidement et efficacement aux plaintes liées à la discrimination — notamment la discrimination fondée sur la race — en ce qui a trait aux contrats avec TPSGC. Ainsi, les Canadiens et les Canadiennes de toutes les ethnies auront accès aux annonces sur les possibilités d'emploi et de sous-traitance relatives aux contrats de TPSGC. En tant qu'organisme au service des autres ministères et organismes

fédéraux, TPSGC adhère au principe de l'égalité d'accès et des chances offertes aux personnes et aux entreprises qui souhaitent faire affaire avec lui.

TPSGC jouera un rôle important en ce qui a trait à la stratégie gouvernementale visant les achats auprès des entreprises autochtones. L'objectif est d'améliorer la facilité avec laquelle les Autochtones canadiens ont accès aux offres de services contractuels du gouvernement du Canada. TPSGC recueillera des données sur les achats du gouvernement auprès des entreprises autochtones. On modifiera la base de données interne pour y inscrire les entreprises qui se sont elles-mêmes identifiées en tant qu'entreprise autochtone. Cette information servira à cerner des fournisseurs éventuels conformément à la politique globale du gouvernement.

- les groupes ethnoculturels minoritaires ont été consultés lors de l'élaboration des questions, ainsi que pendant la durée du programme, afin de les sensibiliser au recensement;
- des annonces dans les langues non officielles ont été placées dans les journaux communautaires minoritaires;
- des annonces concernant le recensement ont été diffusées par les stations de radio ethnoculturelles minoritaires;
- des bandes annonces diffusées par un grand nombre de stations ont mis en scène des gens de différentes origines ethnoculturelles prenant connaissance du recensement;
- des documents et des outils de recensement ont été préparés dans plus de 30 langues;
- des collaborateurs dans plus de 60 langues ont été recrutés pour travailler sur les lignes d'assistance et dans les centres d'aide.

Le succès de Statistique Canada en amenant les collectivités ethnoculturelles à participer aux programmes de promotion et de sensibilisation du recensement est dû, au moins en partie, aux partenariats formés avec les organisations ethnoculturelles minoritaires. Ces dernières diffusent les messages de Statistique Canada par l'intermédiaire de leurs voies de communication habituelles.

Parallèlement aux activités de préparation du recensement, Statistique Canada a produit 18 publications en 1995-1996 contenant des renseignements liés aux préoccupations des minorités ethnoculturelles. On peut citer : Tendances sociales canadiennes, été 1995; Profils des minorités visibles : Ontario et Québec; Demographic Similarities and Differences; et Projections de la population des minorités visibles, Canada, provinces et régions, 1991-2016.

TRAVAUX PUBLICS ET SERVICES GOUVERNEMENTAUX CANADA

Dans les régions du Pacifique et de l'Ouest, de même que dans la région de Toronto, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) dispense souvent des services dans des langues non officielles.

multilingues. Elle formulera également des conseils relativement au choix de la langue, en se fondant sur les résultats de ses recherches et sur l'observation des tendances démographiques, et apportera son aide à la confection d'une affiche multilingue au moment des élections.

STATISTIQUE CANADA

Au cours de l'année 1995-1996, Statistique Canada a fait ses derniers préparatifs pour le Recensement de 1996. En vertu de la Loi sur la statistique, l'organisme a le mandat de «recueillir, compiler, analyser, dépouiller et publier des renseignements statistiques sur les activités commerciales, industrielles, financières, sociales, économiques et générales de la population et sur l'état de celle-ci». Un élément central de cette tâche est la réalisation d'un recensement tous les cinq ans, recensement dont une part grandissante concerne les communautés ethnoculturelles minoritaires canadiennes.

Afin de tirer tout le profit possible des renseignements recueillis dans le recensement, le projet de détermination du contenu du recensement de 1996 a mené de larges consultations auprès des communautés ethnoculturelles minoritaires et d'autres groupes, dans le but d'assurer que les questions reflètent le mieux possible la diversité ethnoculturelle du Canada. Ce processus de consultation fait partie de toute élaboration d'un questionnaire de recensement.

Plusieurs projets ont aidé à accroître la participation au recensement, notamment :

- notamment :
- des recherches visant à préciser les langues non officielles pour la traduction des questions et d'autres documents;
- la promotion de groupes de discussion qui comprenaient des membres des communautés ethnoculturelles minoritaires, de façon à assurer que tous les groupes comprenaient bien les messages de promotion.

Afin de s'assurer que le recensement reflète bien un segment représentatif des Canadiens, plusieurs mesures ont été prises afin de réduire le taux de non-réponse des ménages d'origine minoritaire :

Lorsque des élections sont déclenchées, Elections Canada procède toujours à une recherche sur les tendances démographiques et linguistiques afin de faire en sorte que, là où le nombre le justifie, les électeurs reçoivent l'information qui leur est destinée dans la langue qui convient. Les représentants des Canadiens immigrés et les membres des collectivités ethnoculturelles minoritaires sont consultés au sujet des besoins particuliers à cet égard. On a embauché également un agent de liaison ethnoculturelle auquel on a confié la tâche d'élaborer et de mettre en oeuvre un plan complet de relations publiques en vue d'informer les électeurs des minorités ethnoculturelles sur le processus électoral et sur la façon d'exercer son droit de vote. Élections Canada tient également une liste postale qui lui permet de rejoindre les groupes et associations représentant les collectivités tejoindre les groupes et associations représentant les collectivités

En guise de préparatif aux élections fédérales partielles tenues dans six circonscriptions en mars 1996, le personnel des communications a consulté les directeurs de scrutin au sujet des langues à utiliser dans la documentation d'information des électeurs. Après analyse des données statistiques également, l'information concernant le processus électoral a été traduite dans huit langues minoritaires. Les documents d'information ont été distribués auprès des collectivités ethnoculturelles minoritaires et de leurs médias dans les circonscriptions concernées.

Au cours de l'année sur laquelle porte le présent rapport, Élections Canada a élaboré une stratégie de communications afin de répondre à des besoins particuliers en matière de sensibilisation des électeurs entre les scrutins et d'améliorer le programme d'information mis en oeuvre au moment des élections. Le programme visant à mieux faire connaître le processus personnes susceptibles d'avoir de la difficulté à exercer leurs droits démocratiques, notamment les Canadiens et les Canadiennes qui font partie de minorités ethnoculturelles. Un module spécial a également été créé pour informer les nouveaux directeurs de scrutin des politiques fédérales relatives aux questions de diversité culturelle.

Un concours a été organisé en 1995-1996 en vue d'obtenir les services d'un organisme spécialisé en communications ethnoculturelles pour conseiller et aider Élections Canada. La société retenue élaborera, pour la prochaine élection, une campagne de publicité adaptée aux collectivités et en conniturelles minoritaires. Elle a ce qu'il faut pour établir des partenariats avec les collectivités minoritaires et elle peut produire des publications

personne a pour but de déterminer quels sont les éléments des pratiques d'embauche et du milieu de travail qui seraient susceptibles d'expliquer cet écart. On a demandé aux employés de la CFP qui font partie d'une minorité visible et qui se sont identifiés comme tels s'ils étaient intéressés à prendre part à cette étude.

Le Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS) est un des moyens dont dispose la Commission pour aider les organismes fédéraux à mettre sur pied de nouveaux projets visant à améliorer la représentation dans leurs rangs des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Puisque les minorités visibles et les Autochtones du Canada font partie de ces groupes, ce fonds contribue à la réalisation d'un aspect des responsabilités des organismes fédéraux en ce qui a trait à la Loi sur le multiculturalisme (voir Annexe à la Loi sur le multiculturalisme (voir FIMS a permis par exemple à Ressources naturelles Canada d'embaucher, dans le cadre de son programme de recrutement estival, 28 étudiants autochtones, provenant de partout au Canada.

Les employés de la CFP ont peu d'occasions de parler des langues non officielles, mais malgré cela, en 1995-1996, des clients de Vancouver ont pu recevoir de l'aide en pendjabi, en hindi, en cantonais et en mandarin. Plus au nord, certains postes à combler ont été annoncés en inuktitut et les employés autochtones de cette région peuvent répondre aux demandes qui leur sont adressées dans d'autres langues autochtones. À Toronto, il arrive souvent que les employés puissent donner des renseignements sur les postes à combler dans d'autres langues telles que l'allemand, l'espagnol et le hindi. Des renseignements sont aussi fréquemment transmis en mandarin, en cantonais et en italien, en particulier dans le cas des parents d'élèves qui posent des questions à propos du Programme fédéral d'emplois d'été pour les étudiants.

ELECTIONS CANADA

Elections Canada informe le public au moment de la tenue de scrutins et met en oeuvre un programme permanent de sensibilisation des électeurs. Il continue de produire et de distribuer de l'information à l'intention des électeurs ainsi que des documents de promotion dans plusieurs langues non officielles.

organisations travaillent auprès de groupes des secteurs public et privé intéressant les fonctionnaires vietnamiens qui sont venus au Canada en stage de formation aux pratiques canadiennes et d'orientation pendant quelques mois. Ces personnes ont également été initiées aux divers aspects de la vie et de la culture canadiennes par des spécialistes de la formation multiculturelle.

COMMISSION DE TY LONCLION LUBLIQUE

La Direction de la gestion de la diversité de la Commission de la fonction publique (CFP) mène des recherches et gère une base de données sur les groupes ethnoculturels minoritaires. Ses principales sources de renseignements sont la base de données de la CFP, la base de données du Secrétariat du Conseil du trésor portant sur les groupes visés par l'équité d'emploi et les résultats des recensements et autres rapports de Statistique Canada. En plus des données sur la population, l'information recueillie porte sur la distribution géographique des groupes ethnoculturels minoritaires, ainsi que sur l'âge, les revenus, les emplois et les niveaux de scolarité de ceux-ci. Des projets de recherche spéciaux portent sur les divers profils des sous-groupes ethnoculturels minoritaires, p. ex., les Noirs de nationalité canadienne dans certaines villes des Maritimes.

Dans son rapport annuel de 1995-1996, la CFP souligne les progrès réalisés au chapitre de la représentation des Autochtones et des membres des minorités visibles, au sein de la fonction publique fédérale, depuis 1988. Le pourcentage d'Autochtones est passé de 2,2 p. 100 en 1988 à 2,3 p. 100 au début de 1996, tandis que celui des membres des minorités visibles est passé de 3,5 p. 100 à 4,4 p. 100 durant la même période. Dans la catégorie des cadres, la proportion d'Autochtones est passée de 1,1 p. 100 à 1,6 p. 100, et celle des membres des minorités visibles de 1,1 p. 100 à 1,6 p. 100, et

Bien que le recrutement des membres des minorités visibles soit demeuré faible au cours de 1995-1996, la part de recrutement des Autochtones au sein de la fonction publique dépasse la disponibilité de cette catégorie d'employés sur le marché du travail. En ce qui a trait à l'avancement, les Autochtones et les membres des minorités visibles ont dépassé leurs disponibilités internes respectives.

Au sein-même de la CFP, la représentation des minorités visibles ne correspond pas à la disponibilité de la main-d'oeuvre canadienne. Une étude menée en collaboration avec la Commission canadienne des droits de la

ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE

Les ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôle d'administrer les programmes destinés aux fonctionnaires, de gérer les achats et les installations de l'État, de fournir des services aux ministres et de recueillir des données sur tous les aspects de la vie au Canada. Ils sont aussi chargés d'établir les normes relatives à l'administration gouvernementale et de s'assurer que les ministères et organismes respectent ces normes. Élections Canada organise les élections et les référendums au niveau fédéral.

CENLKE CYNYDIEN DE CESLION

Le caractère multiculturel de la population canadienne est illustrée dans les profils démographiques que le Centre canadien de gestion (CCG) utilise dans le cadre de ses séances qui portent sur l'évolution de la société canadienne. Les stagiaires du CCG étudient également la question pour ce qui est de ses rapports avec la gestion des ressources humaines dans la fonction publique; ils discutent également des questions de politique pertinentes. (Le site Internet du CCG, dont l'adresse est programmes.)

Le programme Diversité en matière de leadership du CCG procure une expérience d'apprentissage pratique aux membres de groupes minoritaires visibles, aux peuples autochtones et à d'autres groupes touchés par la politique d'équité en matière d'emploi au Canada. Parmi les thèmes abordés en 1995-1996, mentionnons les sources classiques d'incompréhension, la diversité considérée de différents points de vue, les préoccupations actuelles, etc. Un séminaire de deux jours sur les questions touchant les Autochtones au Canada est également offert.

Le CCG offre le Sivuliuqtit-Nunavut Management Development Program. Il s'agit d'une importante initiative de perfectionnement qui vise à constituer et à maintenir une fonction publique qui reflète la proportion de la population inuit de 85 p. 100. Le programme, mis au point à l'intention des Inuit avec l'aide des membres de leur collectivité, est offert au Munavut.

Le programme international du CCG fonctionne en partenariat avec des Canadiens de groupes minoritaires. En 1995-1996, il y a eu des interactions avec la Chambre de commerce Canada-Vietnam, le Conseil commercial Vietnam-Canada et plusieurs Canadiens d'origine vietnamienne. Ces

Les recherches effectuées par VIA sont surtout des recherches de marketing sur la satisfaction de la clientèle. Elles ont amené VIA à offrir aux passagers qui le demandent des repas casher, hindous et musulmans. Dans l'Ouest, où beaucoup de passagers à bord des trains sont d'origine chinoise, on ajoute certains condiments à la gamme de condiments habituels.

À VIA Rail, l'information n'est publiée qu'en français et en anglais, mais les menus et les instructions à bord des trains qui circulent dans l'Ouest ainsi qu'à la gare de Vancouver sont également en japonais. À l'occasion, VIA organise des promotions axées sur les communautés ethnoculturelles minoritaires. Dans le cadre d'une promotion organisée avec la communauté chinoise de Toronto, des annonces ont été placées dans le journal communautaire.

documentation ainsi que d'ententes en langue espagnole dans le cadre d'une conférence organisée avec un certain nombre de pays d'Amérique latine.

En 1995-1996, un groupe d'employés a commencé à suivre des cours d'espagnol afin de pouvoir communiquer avec les représentants du Mexique au sujet de la politique sur le camionnage et assurer la coordination des réunions ministérielles. La brochure d'information commerciale du Centre de développement des transports, qui explique les activités et les projets principaux du Centre, a été traduite et publiée en chinois

Des délégations étrangères se rendent dans les bureaux de Transports Canada trois à quatre fois par année pour profiter de son expertise technique et autre. En 1995-1996, le Ministère a reçu des délégations italiennes et chinoises. Il y a souvent des représentants chinois qui viennent examiner les travaux de recherche sur les transports effectués par le Centre de développement des transports du Ministère, à Montréal.

Les employés qui font partie des communautés ethnoculturelles minoritaires communiquent souvent dans une langue non officielle pour fournir leurs services. C'est souvent le cas lorsque des délégations étrangères viennent au Services. C'entre canadien d'urgence transport (Canutec) de Transports Canada, qui se spécialise dans la prestation de services consultatifs sur les accidents causés par des produits chimiques.

En 1995-1996, l'une des régions a utilisé le Programme des initiatives de mesures spéciales (PIMS) pour employer des étudiants qui font partie de groupes des minorités visibles. Ce programme, qui vise à faire profiter les étudiants d'une expérience de travail, a permis de donner de l'emploi à dix membres de minorités visibles, sur un total de 58 personnes embauchées. Cette expérience réussie sera vraisemblablement reprise l'année prochaine.

VIA RAIL CANADA INC.

Dans le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, 1996, publié par Développement des ressources humaines Canada, VIA se classe première pour ce qui est des membres de minorités visibles dans ses effectifs en termes de représentation, de distribution dans les catégories professionnelles et de répartition des traitements. Pour VIA, c'est une réalisation remarquable puisqu'il s'agit d'une amélioration notable par rapport aux années précédentes.

harcèlement et de racisme; extension des services à la communauté; et les progrès accomplis par la Société sur le plan du recrutement d'employés membres de minorités.

- En 1995-1996, la Société a été l'hôte de plusieurs délégations et a reçu la visite d'autres administrations postales. Elle a incité ses employés de tous les niveaux qui parlent la langue des visiteurs à l'aider à accueillir ces derniers pendant leur séjour au Canada.
- Programme de lettres au Père Noël. Près d'un million d'enfants du monde entier envoient chaque année des lettres au Père Noël au Pôle nord, Canada. La Société reçoit ce courrier dans environ 16 langues autres que le français, l'anglais, le braille et les langues autochtones canadiennes. Les employés de Postes Canada lisent bénévolement toutes les lettres et y répondent dans la langue de l'expéditeur.

Transports

Ce secteur compte un des principaux transporteurs ferroviaires du pays ainsi que les organismes qui ont pour rôle d'établir les politiques et les normes canadiennes dans le domaine des transports. Il regroupe également les sociétés qui assurent la gestion des administrations de pilotage qui aident les capitaines à diriger leurs navires dans nos ports et dans nos voies navigables intérieures. Le champ d'activité des administrations de pilotage, dans l'Atlantique ou le Pacifique, dans le fleuve Saint-Laurent ou les Grands Lacs, couvre de vastes régions géographiques.

TRANSPORTS CANADA

Transports Canada travaille en collaboration avec les États-Unis et le Mexique à élaborer un guide nord-américain des mesures d'urgence (1996) qui sera publié en espagnol.

Les gestionnaires font souvent un effort spécial pour trouver des employés d'autres sections du Ministère lorsque leur personnel n'est pas en mesure de fournir les services requis dans des langues non officielles. Ainsi, un employé de la Direction générale des ressources humaines a été affecté à un projet spécial de la Direction du marketing et des programmes internationaux. Cet employé a prêté son aide dans l'élaboration d'une

ethnoculturelles minoritaires, particulièrement lorsqu'elle organise des activités à l'intention des visiteurs étrangers et des représentants des médias. De plus, des vidéos décrivant les produits et le mandat de la MRC sont disponibles en plusieurs langues.

SOCIĘTÉ CANADIENNE DES POSTES

La Société canadienne des postes (SCP) estime (grâce à une déclaration volontaire faite au moyen de formulaires) que ses effectifs qui sont membres de minorités visibles sont représentatifs de la diversité de la population canadienne.

Au cours de l'année financière 1995-1996, une annonce faisant valoir les services des Messageries prioritaires a été passée dans les Pages jaunes de l'annuaire chinois à Toronto et à Vancouver et une annonce sur Express Post a été insérée à six reprises dans une publication crie. Par ailleurs, la promouvoir les produits relatifs aux messageries internationales dans les communautés italiennes, indiennes orientales, chinoises et japonaises du Canada. En conséquence, des annonces en langues non officielles ont été publiées, pendant la période des Fêtes de 1996, dans 30 publications s'adressant aux communautés italiennes, chinoises et japonaises du Canada, dont les suivantes :

- Des communiqués de presse sont envoyés à tous les médias à l'échelle nationale ou régionale, selon le cas, y compris ceux des minorités ethnoculturelles.
- Relations publiques et parrainages. Bien que la politique des contributions de la Société soit principalement axée sur la promotion de l'alphabétisation, elle a, en 1995-1996, accordé des subventions à des organismes ethnoculturels minoritaires et parrainé des manifestations dans ces communautés. La Maison d'hébetgement pour femmes immigrantes de Québec, et le Black History Month, dans la région d'Ottawa, en sont des exemples.
- La Société a produit, pour circulation interne et externe, une brochure mettant en valeur les minorités visibles, centrée sur quatre domaines : les bénéfices d'une mine d'expériences, incitation à un milieu exempt de

- La région des Prairies présente plusieurs situations particulières. Les géographique où sont parlés plusieurs langues et des dizaines de dialectes. Le programme communautaire des bénévoles du Bureau d'Edmonton a organisé près de 40 séances d'information présentées par des bénévoles dans 30 petites localités. Le personnel du BSF de Winnipeg peut aider les clients dans plus de 20 langues.
- Dans la région de Québec, l'italien et l'espagnol sont les langues non officielles les plus utilisées. Ces langues sont particulièrement utiles dans les grands centres urbains pour répondre aux clients par téléphone, en personne et par écrit.

Services et normes

Les organismes regroupés sous cette rubrique offrent des services au public canadien, aux entreprises et aux organisations syndicales. Elles ont aussi pour rôle de réglementer les activités commerciales et d'établir des normes dans ce domaine.

WONNYIE BOXYTE CYNYDIENNE

La Monnaie royale canadienne (MRC) est une société de la Couronne à but lucratif qui produit des pièces de monnaie de circulation pour le Canada et pour de nombreux autres pays. Elle produit également des pièces de collection, qu'elle vend sur le marché canadien et dans le monde entier. Ces activités commerciales l'amènent à travailler dans un marché hautement concurrentiel où il est essentiel de satisfaire les besoins des clients. En conscurrentiel où il est essentiel de satisfaire les besoins des clients provenant des conscurrentiel où il est essentiel de satisfaire les besoins des clients provenant des conneutrentiel où il est essentiel de satisfaire de set schroculturelles minoritaires, et elle endosse les objectifs de la Loi sur le multiculturalisme canadien par l'intermédiaire de ses programmes d'emploi et de ses activités de vente et de mise en marché.

Les représentants de la MRC, et particulièrement ceux qui s'occupent du marketing, des ventes et des ressources humaines, accordent une attention spéciale aux communautés ethnoculturelles minoritaires.

La Monnaie canadienne tire profit des connaissances linguistiques et des autres compétences spéciales de ses employés issus des communautés

- la Direction générale des services frontaliers des douanes et de l'administration des politiques commerciales traite avec des clients de tous les pays;
- les membres du Groupe de travail sur l'exécution de l'Accord de libreéchange nord-américain (ALENA) utilisent occasionnellement l'espagnol dans leurs rapports avec les fonctionnaires du Mexique;
- à la Division des droits antidumping et compensatoires, un agent qui parle couramment l'allemand et l'ukrainien a utilisé ces deux langues dans l'exercice de ses fonctions;
- un haut fonctionnaire affecté à l'ambassade du Canada à Bruxelles a utilisé l'italien pour mener un certain nombre de réunions et effectuer des visites de vérification;
- un adjoint à l'exécution et aux appels utilise le tagalog lors de ses conversations téléphoniques avec un exportateur de Los Angeles (Californie).

Des langues non officielles sont aussi fréquemment utilisées pour fournir des services dans les régions, comme le montrent les exemples suivants :

- Dans la région du Pacifique, les employés utilisent l'hindi, le pendjabi et le cantonais, suivant les besoins. On tient une liste d'organisations de bénévoles de l'extérieur pour diriger les clients (par exemple, la Croatian Society). Le Centre fiscal de Surrey fait appel à un agent Indo-canadien au comptoir des renseignements. Ce service a été très bien accueilli par les nombreux Indo-canadiens qui en font usage.
- Dans la région de l'Atlantique, le Centre fiscal de Summerside offre des services dans un grand nombre de langues. Le Programme de remboursement aux visiteurs exige beaucoup d'interprétation dans diverses langues, et la majorité des travaux de traduction sont effectués par l'intermédiaire des Services de traduction multillingue. Cependant, le Centre fiscal exploite également les connaissances linguistiques de son propre personnel. Beaucoup de documents en allemand sont traduits à l'interne et des services dans d'autres langues, par exemple le tamoul et l'arabe, sont aussi offerts. Le Centre a enquêté auprès de ses employés en vue d'établir une liste des membres du personnel qui parlent couramment d'autres langues.

- La Division de la formation en vérification, observations, appels et législation (DFVOAL) fournit aux bandes indiennes et à leurs membres des renseignements sur les lois fiscales et les obligations qui s'y rattachent. Afin de renforcer les liens entre les communautés autochtones et le Ministère, on distribue également un vidéo sur les ministères du gouvernement fédéral ainsi que sur les vues des ministères du gouvernement fédéral ainsi que sur les vues des des bandes. Des représentants de la DFVOAL participent aux réunions des bandes, aux séances de la Chambre de commerce ainsi qu'à des séances d'information sur l'impôt et des séminaires sur les petites entreprises à l'intention de la clientèle autochtone du Ministère.
- Les BSF de Montréal et de Trois-Rivières signalent qu'ils offrent des séances de formation et d'information à des groupes de néo-Canadiens lorsque le nombre le justifie. Lors de ces séances, on renseigne les immigrants et les réfugiés concernant des programmes sociaux comme la Prestation fiscale pour enfants, le Crédit pour taxe sur les produits et services, etc. Des guides sont distribués aux participants, qui forment à services, etc. Des guides sont distribués aux participants, qui forment à leur tour d'autres immigrants. Jusqu'à maintenant, ce programme a reçu un très bon accueil de la part des groupes ethnoculturels minoritaires.

Les directions générales et les divisions de Revenu Canada tiennent souvent des listes des employés qui parlent des langues non officielles. Chaque division et BSF a un répertoire de ces employés afin de pouvoir les consulter au besoin.

Des renseignements sur les employés qui possèdent une troisième langue ont été compilés par la DFVOAL, ce qui a permis d'établir une capacité d'utilisation de plus de 22 langues non officielles.

Des employés de la Direction des travaux scientifiques et de laboratoire (DTSL) ont suivi des cours d'allemand et d'espagnol, étant donné qu'ils doivent utiliser ces langues pour communiquer avec leurs homologues à l'étranger. La DTSL forme des scientifiques étrangers depuis des années; en 1995-1996, des scientifiques de la Thailande, du Mexique et de la République tchèque sont venus au Canada pour suivre des programmes de formation et (ou) pour étudier.

À l'Administration centrale, on reçoit beaucoup de visiteurs étrangers, ce qui constitue une autre occasion pour les membres du personnel qui possèdent une langue non officelle de mettre leurs connaissances à profit. Par exemple,

Les activités de liaison de Revenu Canada avec des bénévoles qui dirigent des séminaires pour leur communauté minoritaire ne sont pas toutes en rapport avec les questions d'impôt. Il s'agit également d'informer tout particulièrement les immigrants sur les entreprises et les règlements connexes ainsi que sur les programmes sociaux qui peuvent faciliter leur installation au pays et les aider à s'adapter, comme le montrent les exemples qui suivent:

- A la demande d'une association de gens d'affaires constituée d'immigrants, la Direction générale de l'administration des politiques commerciales a fourni les services de conférenciers pour un atelier qui avait été organisé dans le but d'expliquer les exigences en matière d'importation et d'autres règles commerciales.
- Dans la région du nord de l'Ontario, le Bureau international des services fiscaux a organisé des présentations pour des groupes de personnes de diverses origines qui venaient d'arriver au Canada et qui prenaient des dispositions pour se trouver un emploi. Le Bureau a aussi fait des présentations à des groupes d'étudiants étrangers à l'Université de Toronto et à l'Université de Montréal. Beaucoup de ces étudiants demandent et se voient accorder le statut d'immigrant reçu, et ils obtiennent le statut de résident à la fin de leurs études universitaires.
- Au BSF de Halifax, un agent des services de vérification et d'exécution a participé à plusieurs séminaires dans le cadre de l'Immigrant Entrepreneur Orientation Program de la Metropolitan Immigrant Settlement Association (MISA). Il s'agissait d'expliquer aux membres de l'association quelles étaient leurs obligations et responsabilités en matière d'impôt et de les informer que les personnes travaillant à leur propre compte ou exploitant une entreprise sont tenues de tenir des dossiers. La MISA pense beaucoup de bien de ces séances, et les demandes à cet égard continuent d'arriver au BSF.
- La région du sud de l'Ontario a dirigé le Programme de représentant du setvice à la clientèle à l'aérogare II de l'aéroport international Pearson pour aider à assurer le contrôle du trafic de passagers. On a lancé un appel d'offres pour passer un contrat avec une entreprise qui fournit plusieurs services aux aérogares de l'AIP afin de faciliter les formalités d'arrivée des passagers qui doivent utiliser les services de douanes. Cette d'arrivée est en mesure d'offrir ses services en diverses langues.

quelques-uns des membres les plus expérimentés du programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt qui ont exprimé le désir d'apprendre à établir les déclarations de revenus pour les Indiens inscrits.

- Le BSF de Charlottetown travaille en étroite collaboration avec l'Association for Newcomers to Canada pour fournir des services d'éducation et de l'aide aux nouveaux arrivants afin de les aider à mieux comprendre leurs droits et obligations en vertu du régime fiscal du Canada.
- Dans le district d'Edmonton, on trouve une communauté multiculturelle active qui reconnaît la nécessité d'appuyer les nouveaux arrivants et de les aider à remplir leurs obligations aux termes des lois fiscales du Canada. À cette fin, le BSF d'Edmonton offre un programme d'extension des services à plusieurs groupes communautaires, notamment le Centre mennonite (pour les immigrants qui viennent du Vietnam, de la Pologne, etc.), la Edmonton Immigration Society ainsi que le Chinese Community Centre.
- La majorité des BSF de la Région de l'Atlantique interviennent également auprès des groupes ethnoculturels minoritaires pour l'organisation de séminaires et de séances d'information sur l'établissement des déclarations de revenus à l'intention des nouvelles entreprises. Ainsi, le BSF de Saint-Jean donne des cours pratiques à ce sujet aux néo-Canadiens, habituellement à la demande d'associations multiculturelles et en collaboration avec ces organisations. Le BSF de Sydney s'entend avec le Bureau des Premières nations pour offrir deux programmes de cours pratiques par année. Un pourcentage élevé de déclarants des Premières nations suivent ces cours. Un cas de réussite a déclarants des Premières nations suivent ces cours. Un cas de réussite a membre du conseil de bande est maintenant en mesure d'établir ellement mêmbre les déclarations de revenus, quitte à téléphoner occasionnellement même les déclarations de revenus, quitte à téléphoner occasionnellement au BSF de Sydney.
- Les bureaux des services fiscaux qui sont situés près de communautés autochtones, par exemple les bureaux de Trois-Rivières, de Chicoutimi et de Rouyn-Noranda, répondent aux besoins de ces communautés en faisant appel à ceux de leurs membres qui sont des bénévoles qualifiés.

Revenu Canada dispose de systèmes bien coordonnés pour organiser les personnes qui prêtent leur aide aux membres des communautés ethnoculturelles minoritaires, et ce, de plusieurs façons. Des employés vont parfois faire des présentations sur l'impôt et sur d'autres questions devant ces groupes. Des séminaires sur la préparation des déclarations de revenus, qui sont souvent dirigés par des bénévoles issus de ces communautés, représentent un aspect très important de ce travail. Revenu Canada aide ces personnes à organiser de telles présentations, partout au pays, et dans leurs propres langues. Voici quelques exemples de la contribution de Revenu Canada:

- Afin de recruter des participants pour son programme de bénévoles, le Bureau des services fiscaux (BSF) de Vancouver a écrit à des organisment qui offrent des services sociaux à leurs membres, notamment un certain nombre d'organisations ethnoculturelles minoritaires. On s'est intéressé particulièrement aux organisations qui s'occupent des immigrants.
- Dans le cadre du programme communautaire des bénévoles au niveau local, le BSF de Winnipeg prête son aide à un grand nombre de membres des communautés ethnoculturelles minoritaires, le plus souvent en mettant ces personnes en communication avec des bénévoles qui parlent couramment la langue voulue.
- Le BSF de Toronto a fourni des services de conférenciers à des organisations qui représentent les immigrants, les étudiants étrangers ainsi que les hommes d'affaires de la communauté noire. On a aussi installé des stands à plusieurs salons professionnels, et le personnel du BSF a donné des séminaires ainsi que des séances d'information dans des langues non officielles. Tous les moyens sont pris pour répondre aux demandes de conférenciers dans la langue demandée.
- Le BSF de Kingston entretient des rapports étroits avec le Immigrant Service Counsel de la ville. Certains de ses membres sont des bénévoles qualifiés pour le programme de préparation de déclarations de revenus, et des dépliants et affiches de l'organisation sont conservés au BSF. Le BSF de Kingston fait également une présentation annuelle devant les étudiants étrangers au centre international de Queen's University, et aide ces étudiants à remplir leurs déclarations de revenus.
- Au BSF de Charlottetown, on aide un grand nombre d'Autochtones à remplir leurs déclarations de revenus. Le BSF a donné une formation à

Un volet spécial du programme relie Industrie Canada à 400 écoles autochtones. Comme des Autochtones, qui ne fréquentent pas l'école dans ces collectivités, utilisent également cette liaison, le Ministère peut ainsi bien se tenir au courant des dernières tendances parmi les entreprises autochtones. Rescol est également exploité par des membres d'Entreprise autochtone Canada, un organisme qui a pour mission d'aider les Premières nations de tout le Canada à établir de bonnes bases pour les affaires et les capitaux.

PÉCHES ET OCÉANS

Le ministère des Pêches et des Océans est très décentralisé, mais ses fonctionnaires dans les régions connaissent généralement bien la clientèle de pêcheurs avec laquelle ils communiquent quotidiennement.

Le matériel de promotion du Ministère, tels qu'affiches, brochures et autres documents d'information, cherche à refléter la diversité multiculturelle des pêcheurs canadiens. En 1995-1996, comme par le passé, ces derniers ont été informés dans leur langue maternelle des règlements ministériels afférents à leur travail. Sur la côte du Pacifique, par exemple, les affiches et autres avis concernant les permis de pêche aux crustacés et coquillages ont été produits en vietnamien et en mandarin.

KEAEND CYNYDY

En 1995-1996, Revenu Canada a lancé le Programme de mesures de perfectionnement pour les Moirs et les Autochtones dans la région de l'Atlantique. Il s'agit d'un projet du Fonds des initiatives de mesures spéciales qui est axé sur les mesures concrètes à prendre pour corriger la situation d'inégalité qui a toujours existé en ce qui concerne l'emploi des Moirs et des Autochtones dans la fonction publique fédérale. Le projet a perfectionnement visant à permettre aux employés d'affectations de perfectionnement visant à permettre aux employés d'acquérir des compétences et de l'expérience. Le programme de formation prévoit des cours de planification professionnelle, un encadrement et des cours de projet s'étendra l'année prochaine à l'ensemble de la Nouvelle-Écosse. Dès projet s'étendra l'année prochaine à l'ensemble de la Nouvelle-Écosse. Dès la première année, 16 candidats y ont trouvé un poste.

manifestation s'est tenue à partir d'Ottawa et des emplacements satellites se trouvaient à Toronto. Edmonton et Vancouver. Plusieurs personnes ont pris la parole et ont souligné l'engagement du Ministère en matière d'égalité d'accès. Le Sous-ministre adjoint d'Industrie Canada a profité de cette vidéoconférence diffusée à l'échelle nationale pour rappeler aux employés les avantages d'une société diversifiée sur le plan ethnoculturel.

Pour faire en sorte d'adapter ses politiques et programmes à la diversité de la population, Industrie Canada consulte les Canadiens par le biais de groupes de discussion, de comités consultatifs, d'organismes communautaires, d'enquêtes, de groupes interministériels et de réseaux communautaires. Il veille également à ce que les consultations tiennent compute de la composition ethnoculturelle de la population canadienne.

Les documents d'Industrie Canada susceptibles d'être lus par un public multiculturel sont souvent traduits dans des langues non officielles. De la documentation destinée au public sur les organisations chargées du spectre et des produits de consommation, par exemple, a été traduite en hindi, en japonais et en vietnamien. En outre, le Ministère a souvent recours de façon non officielle aux compétences linguistiques et aux connaissances interculturelles de ses employés qui font partie de groupes ethnoculturels minoritaires. Des employés qui parlent le chinois, le finlandais, l'allemand, l'ukrainien et l'italien de même que des Autochtones du Canada ont fait valoir leurs compétences linguistiques spéciales dans des communications avec des clients étrangers ou canadiens.

Industrie Canada participe activement à des missions et des salons commerciaux internationaux, qui sont davantage utiles aux petites entreprises qu'aux grandes pour pénétrer les marchés étrangers. Les directeurs généraux de plusieurs secteurs viennent souvent en aide aux entreprises qui souhaitent faire affaire à l'étranger. Le Centre de commerce international (CCI) d'Industrie Canada possède une base de données sur les associations et les groupes ethnoculturels minoritaires il exploite pour communiquer avec les entreprises désireuses de s'implanter dans d'autres pays. Ces associations et groupes contribuent également à informer leurs membres au sujet des séminaires et des réunions parrainés par Industrie Canada.

Le Programme Rescol d'Industrie Canada permet aux clients de tous les milieux de communiquer avec le Ministère par Internet. Il relie 5 500 écoles dans tout le pays et compte englober la totalité des 16 000 écoles du Canada.

d'écocivisme ont été tenus dans la région à l'intention des Canadiens de tous les groupes d'âges, y compris dans les collectivités chinoises. De plus, des fonds de partenariat de sociétés ont été obtenus pour les projets de sensibilisation à l'environnement.

L'un des éléments importants de cette campagne a été le recours aux services de deux stations de radio locales diffusant en chinois pour informer les Sino-Canadiens de la région sur les services d'BC en général, et pour les encourager à donner leur appui au programme Action 21. Voici quelques exemples des activités:

- diffusion deux fois par jour, six jours par semaine, des messages d'écocivisme;
- organisation d'un jeu-questionnaire téléphonique sur l'environnement, avec remise de prix;
- participation du personnel à des interviews radiophoniques sur les conditions météorologiques inattendues et les questions d'ordre environnemental connexes;
- établissement d'une ligne téléphonique spécialisée en chinois et accessible 24 heures par jour, en collaboration avec CHMB-Radio, grâce à laquelle les demandeurs peuvent avoir des renseignements météorologiques. Vancouver est la seule ville au Canada qui offre ce service à sa minorité chinoise. Quelque 90 personnes appellent chaque jour;
- activités de coordination à l'intention de délégations gouvernementales asiatiques, notamment l'organisation d'une interview télévisée en cantonais entre une délégation et un haut fonctionnaire d'EC;
- mise sur pied et tenue d'un stand chinois d'EC à divers endroits dans le cadre de *Immigrants Exhibit*, une manifestation annuelle.

INDUSTRIE CANADA

Industrie Canada a organisé une vidéoconférence, dont le thème était «Pleins feux sur les minorités visibles», pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale le 21 mars. Cette

en sciences et génie. Le Programme offre à ces personnes l'occasion de travailler à des recherches stimulantes dans les laboratoires du CNRC.

De plus, en collaboration avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG), le CNRC a mis sur pied le Programme de partenariat de recherche au début de l'année 1996. L'objectif est de créer des liens étroits entre les instituts du CNRC et les chercheurs issus de communautés ethnoculturelles minoritaires. Le Programme offre également un cadre de formation et de perfectionnement destiné à des candidats hautement qualifiés de toutes les origines ethniques; les membres des minorités sont les premiers visés par cette formation.

ENAIKONNEWENL CYNYDY

En 1995-1996, Environnement Canada (EC) a veillé à ce que ses communiqués rejoignent les membres des collectivités ethnoculturelles minoritaires en les diffusant par l'intermédiaire de leurs organisations dans les régions de Toronto et de Montréal.

En mars 1996, EC a commandité un magazine quotidien sur Internet connu sous le nom de Globe Week On-Ligne. Lancé la semaine de l'inauguration de la conférence internationale Globe 96 à Vancouver, il avait pour but de faire état des activités reliées à la conférence, en particulier celles qui touchaient les questions d'ordre environnemental. Il était publié en cantonais pour les délégués et les collectivités locales de Canadiens d'origine chinoise.

Action 21 est un programme d'EC qui a permis le financement, en 1995-1996, de projets touchant l'environnement. Plusieurs collectivités ethnoculturelles minoritaires ont été encouragées à proposer des projets environnementaux dont elles s'occuperaient. La recherche n'a pas encore permis de déterminer combien de projets, parmi les 210 relevant d'Action 21, ont été élaborés par ces Canadiens issus des minorités ethnoculturelles, mais la campagne visant à encourager leur participation a été considérée comme un succès.

Dans le cadre de cette initiative, le bureau de Vancouver d'EC a mené une vaste campagne pour obtenir la participation des collectivités chinoises locales. À cette fin, on a produit un vidéo, des dépliants et des affiches sur les espèces menacées, en cantonais et en mandarin, et organisé leur diffusion dans les écoles, les centres communautaires et les ateliers. Des ateliers

partenaires. L'an dernier, le guide a été aussi publié en mandarin. Il a été révisé en profondeur en 1995-1996, et il est question à la BDC de le publier dans d'autres langues non officielles.

En 1995-1996, la BDC a mené à terme une étude sur les entrepreneurs de groupes ethnoculturels minoritaires au Canada. Les résultats seront publiés dans un ouvrage qui sera mis en vente au printemps 1997. Cette étude rassemble des statistiques provenant de diverses sources. Elle est rédigée de façon à servir d'outil d'information et de recherche pour les gouvernements, les universités et le public. Elle fournit des renseignements détaillés sur les entrepreneurs de groupes ethnoculturels: lieu d'origine, province de résidence, nombre, sexe, niveau d'instruction, expérience en affaires, niveau de revenu et secteur d'activité. L'ouvrage brosse également un tableau des défis que les Canadiens issus des groupes ethnoculturels minoritaires ont dû défis que les Canadiens issus des groupes ethnoculturels minoritaires ont dû relever pour lancer une entreprise, ainsi que des succès qu'ils ont obtenus.

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA

Le Conseil national de recherches Canada (CNRC) a d'importantes affiliations avec plusieurs types d'organisations, tant à l'échelle nationale qu'internationale, et il entretient des relations avec des universités et des gouvernements étrangers concernant les chercheurs invités.

En 1995-1996, le CNRC à adopté plusieurs mesures pour augmenter son effectif de futurs scientifiques et techniciens d'origines ethnoculturelles diverses. Parmi ces mesures, on peut mentionner les suivantes :

- une base de données sur la gestion de la diversité a été mise en place. Elle répertorie de façon exhaustive les organisations des communautés ethnoculturelles minoritaires qui aident à diffuser les avis d'emploi et à trouver des candidats qualifiés;
- son Programme d'aide à la recherche industrielle a commencé à établir des contacts avec ces communautés afin d'obtenir des candidatures par l'intermédiaire des organisations et des associations ethnoculturelles minoritaires;
- le Programme d'assistants de recherche s'adresse aux candidats prometteurs issus de minorités ethnoculturelles qui aspirent à une carrière

VCENCE SAVLIVEE CANADIENNE

L'Agence spatiale canadienne (ASPC) a adopté plusieurs mesures pour augmenter la proportion de membres des minorités visibles et des Canadiens d'origine autochtone dans les données relatives au recrutement, à la formation et aux promotions. Par exemple, en 1995-1996, ses cinq centres régionaux ont mis en oeuvre des programmes proactifs de recrutement. Ces efforts, menés particulièrement dans les écoles qui ont une proportion élevée de minorités visibles, ont suscité la participation des jeunes issus de ces groupes à un taux qui se situe entre 15 et 20 p. 100 de l'ensemble des écudiants employés à l'Agence durant l'été.

Les indicateurs de rendement ont été élaborés en 1995-1996 pour évaluer la réaction qu'ont provoquée dans les communautés ethnoculturelles minoritaires les messages de relations publiques de l'Agence. Le rapport de l'année prochaine fera état de ces résultats.

BYNOUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA

La Banque de développement du Canada (BDC) fonctionne en recouvrement de coûts depuis 1995. Elle entretient des liens étroits avec les associations des minorités ethnoculturelles au niveau local, par l'intermédiaire des 78 bureaux qu'elle a dans tout le Canada, ainsi qu'avec les comités consultatifs ethnoculturels sur le monde des affaires (CCEMA) des comités avec l'aide du ministère du Patrimoine canadien.

Le réseau des CCEMA soutient à de nombreux égards les activités de la Banque. Les associations minoritaires et les CCEMA demandent souvent conseil à la Banque; leurs suggestions et commentaires aident en retour cette dernière à mettre au point et à améliorer les produits et les services pouvant intéresser ses clients des groupes ethnoculturels minoritaires.

La BDC offre gratuitement des documents d'information sur le démarrage et le fonctionnement d'une entreprise. Son guide d'une trentaine de pages, intitulé Lancer une nouvelle entreprise : un guide à l'intention des néo-Canadiens, renseigne les entrepreneurs sur l'aide qu'ils peuvent obtenir néo-Canadiens, mais il s'adresse également aux membres établis des néo-Canadiens, mais il s'adresse également aux membres établis des communautés ethnoculturelles. On peut l'obtenir dans toutes les succutsales de la Banque et par l'intermédiaire des organismes ethnoculturels

YCENCE DE PROMOTION ÉCONOMIQUE DU CANADA ATLANTIQUE

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) intervient dans une région où les minorités ethnoculturelles sont relativement peu nombreuses.

En 1995-1996, l'APECA et le gouvernement de la Nouvelle-Écosse ont conjointement financé une série de consultations réalisées par le groupe de travail sur l'entreprenariat noir auprès des collectivités et des entrepreneurs noirs. Ces consultations ont débouché sur une stratégie, sur des plans de travail ciblés et aur l'établissement de la Black Business Initiative (BBI). Il s'agit d'une initiative de cinq ans assortie d'un budget de 5 millions de dollars qui est dirigée par des représentants des collectivités et des millieux d'affaires noirs de toutes les régions de la province. Son principal objectif d'affaires noirs de toutes les régions de la province. Son principal objectif l'économie de la Nouvelle-Écosse et de leur fournir à cette fin des conseils et de l'aide financière.

Par l'intermédiaire du Centre de services aux entreprises afro-canadiennes, l'APECA a aidé à financer la réalisation d'une initiative locale pour le développement d'entreprises (ILDE) par la Caribbean Association of Mova Scotia, auprès de 30 entrepreneurs noirs de l'agglomération de Halifax. Ce programme d'une durée de 80 heures et plus - offert de améliorer leurs compétences en gestion et leurs méthodes de conduite des affaires. L'IDLE a également favorisé la mise à jour et le resserrement des plans d'affaires des participants. Ces derniers ont reçu des conseils et ont pu appliquer à leurs entreprises les méthodes apprises dans le cadre du programme.

L'APECA a également financé les services d'orientation offerts par la Metropolitan Immigrant Settlement Association (MISA) aux nouveaux entrepreneurs immigrants dans la région de Halifax. Ce programme donne aux néo-Canadiens de multiples occasions de nouer des relations au sein de leur nouvelle collectivité. Il leur permet également de tisser des liens entre participants qui veulent se lancer en affaires peuvent également obtenir des renseignements sur les programmes et services gouvernementaux par l'intermédiaire du Centre de services aux entreprises du Canada en Nouvelle-Écosse.

Ainsi, en 1995-1996, un contrat de services a été négocié avec le gouvernement de Hongrie. Cela a été dans une large mesure attribuable à l'effort d'un employé parlant hongrois de la division des Services à l'industrie de la CCG. Cette personne a travaillé avec les délégations hongroises à Winnipeg à deux occasions, elle s'est rendue en Hongrie avec l'équipe de projet deux fois avant 1995-1996 et elle a entretenu les contacts par téléphone, par télécopieur et par la poste.

D'après le plan stratégique du groupe des Services de la technologie de l'information (STI), les plans de promotion de l'équité en matière d'emploi visent à réserver la moitié de la dotation extérieure aux groupes touchés par la politique d'équité en matière d'emploi, en particulier les minorités visibles. Les employés des STI ont participé à la formulation de cette directive. Pour rejoindre les collectivités ethnoculturelles minoritaires et les informer des possibilités d'emploi, des contacts ont été établis en 1995-1996 avec le Centre international et avec le Manitoba Multicultural Resource Centre. De plus, une annonce concernant les possibilités et les services offerts par la CCG a été insérée dans le programme d'une conférence sur les questions autochtones.

La CCG a également travaillé avec la Division scolaire Frontier et des écoles de formation professionnelle régionales afin de faire connaître les possibilités offertes aux élèves issus de minorités visibles et de collectivités autochtones. Pour ce faire, on a produit une vidéo faisant la promotion des études reliées aux possibilités d'emploi à la CCG.

La CCG a également travaillé en partenariat avec Transports Canada à la mise au point de séances de formation sur le multiculturalisme. Elle a également demandé les conseils d'organisations telles que le Centre international, le Manitoba Multicultural Resource Centre et les écoles.

Environnement, finances et développement

Certains des ministères et organismes regroupés sous cette rubrique ont pour rôle de gérer et de réglementer les ressources naturelles et énergétiques du Canada et de promouvoir la recherche et le développement afin de favoriser l'innovation technologique et l'investissement. D'autres s'occupent de gérer le système monétaire canadien, de protéger les dépôts bancaires, de percevoir les revenus de l'État et d'encourager les entreprises à investir.

vietnamienne de Vancouver ont permis de formuler des recommandations concernant le régime alimentaire de ces communautés, tandis qu'au Québec et en Ontario, les préoccupations gravitent autour des produits laitiers.

L'espagnol, l'allemand et le japonais sont les langues non officielles les plus souvent utilisées au Ministère, dans les relations d'affaires avec les pays étrangers. Par ailleurs, en 1995-1996, des employés de l'Administration du rétablissement agricole des Prairies parlant couramment le chinois, l'ukrainien et le russe ont organisé des visites d'échanges économiques et techniques en Chine, en Ukraine et en Russie, visites auxquelles ils ont pris part.

En 1995, le Ministère a publié à nouveau le calendrier interculturel et interconfessionnel Partenaires dans la croissance, largement vendu dans les ministères et les organismes de façon à en récupérer les coûts. On y trouve de l'information sur les célébrations et les jours fériés qu'observent des Canadiens provenant de différents horizons culturels et religieux.

COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS

Il est important pour le commerce des grains du Canada que les visiteurs étrangers aient de l'information digne de confiance sur les mécanismes de contrôle de la qualité de la Commission canadienne des grains (CCG). Cette information est également présentée dans le cadre de séances spéciales de l'Institut international du Canada pour le grain. Plusieurs employés de la l'Institut international du Canada pour le grain. Plusieurs employés de la CCG issus des communautés ethnoculturlles minoritaires contribuent à ce travail, profitant de leurs compétences en chinois, portugais ou espagnol pour rencontrer les clients étrangers et expliquer les services qu'offre la Commission.

L'un des objectifs de la CCG en 1995-1996 a été d'aider les employés à acquérir des compétences en matière de rapports avec les clients étrangers, ce qui n'était pas possible dans le cadre de leur travail habituel. Cela s'est révélé un atout commercial pour la Commission, car plusieurs projets du groupe de la Consultation internationale sur les grains ont bénéficié de la compétence en hongrois, en italien, en polonais et en portugais des employés de la CCG issus de ces communautés ethnoculturelles minoritaires.



RÉALISATIONS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

AFFAIRES ÉCONOMIQUES

Agriculture et alimentation

Les organismes fédéraux du secteur de l'agriculture et de l'alimentation ont pour rôle de gérer et de promouvoir les ventes de produits agricoles canadiens au pays et à l'étranger, et de faire de la recherche. Ces organismes favorisent la croissance, la stabilité et la compétitivité du secteur agro-alimentaire.

VERICULTURE ET AGRO-ALIMENTAIRE

Les communautés ethnoculturelles minoritaires collaborent à l'adaptation de certaines cultures à l'environnement et aux sols du Canada. À Agraculture et Agro-alimentaire Canada, des scientifiques appartenant aux minorités visibles formulent souvent des recommandations au secteur de la recherche ainsi que des conseils précieux sur la mise au point de certains produits alimentaires. On commence même à trouver sur les marchés étrangets des fives soya et des champignons du pin cultivés au Canada ainsi que des produits comme le tofu et le miso.

Ces scientifiques et d'autres employés faisant partie des groupes ethnoculturels minoritaires contribuent également à la création de réseaux avec divers groupes ethnoculturels pour les fins les plus variées, notamment pour renseigner le Ministère sur les préférences alimentaires de ces groupes. La communauté musulmane de Toronto, par exemple, a recommandé à Agriculture Canada d'encourager davantage l'élevage du mouton. Les liens solides qu'entrettent le Ministère avec les communautés sino-canadienne et solides qu'entrettent le Ministère avec les communautés sino-canadienne et

Le Canada est un pays uni né de concepts nobles et entaciné dans 130 années passées à tisser des liens de prospérité et de paix entre des citoyens aux origines diverses. Tel est l'esprit dans lequel j'ai le plaisir de présenter le Rapport annuel 1995-1996 sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien.

L'honorable Hedy Fry, C.P., députée

INTRODUCTION DE L'HONORABLE HEDY FRY SECRÉTAIRE D'ÉTAT (MULTICULTURALISME)(SITUATION DE LA FEMME)

Le rapport annuel que voici est le reflet des efforts individuels et collectifs accomplis dans le but de concrétiser les valeurs et les idéaux canadiens. Il est l'affirmation de la détermination des Canadiennes et des Canadiens à trouver un équilibre entre vision et idéaux collectifs, d'une part, et pragmatisme et avantage collectif, d'autre part. C'est un témoignage des progrès que nous avons réalisés afin de créer une société où chacun a sa place dans un ensemble solidaire. C'est une déclaration sur la façon dont les Canadiennes et les canadiens dans tous les coins du pays travaillent en vue de gérer la diversité canadienne au bénéfice économique et social du pays.

En 1996, le Canada a célébré le vingt-cinquième anniversaire de sa politique de multiculturalisme. L'adoption de cette dernière constituait une première mondiale et les Canadiens peuvent en être légitimement fiers. Cette politique vise le renforcement de l'unité par l'exploitation de l'énorme potentiel que recèle la diversité multiculturelle des Canadiens. Elle favorise la pleine participation de tous les Canadiens à la vie économique, sociale, culturelle et politique de leur pays.

L'année passée a également été marquée par la première révision globale du Programme du multiculturalisme depuis l'adoption de la politique et son renouvellement. Le Canada connaît une plus grande diversité culturelle aujourd'hui qu'en 1971, évolution qui prendra de l'ampleur dans les années à venir. Le Programme du multiculturalisme doit rester à la hauteur des changements qui surviennent au Canada pour pouvoir répondre aux besoins présents et futurs.

Afin de refléter la diversité multiculturelle du Canada, le gouvernement, fédéral doit renforcer le partienariat avec les autres niveaux de gouvernement, les institutions, les particuliers et les groupes communautaires dans toutes les sphères de la vie au Canada.

L'adhésion au principe du partenariat dans toute la société a trouvé une expression visible dans la mise sur pied, en 1996, de la Fondation canadienne des relations raciales. La création de la Fondation, assortie d'une dotation de 24 millions de dollars émanant du gouvernement du Canada, honore un engagement pris par le Premier ministre. La Fondation constituera un centre d'excellence en matière de relations raciales au Canada. Elle sera une source de connaissance et de compétence pour tous les Canadiens dans la lutte contre le racisme et l'édification d'une société encore meilleure.

TABLE DES MATIÈRES

123	INDEX ALPHABÉTIQUE DES ORGANISMES
177	Annexe C: Le cadre dans lequel s'inscrit le multiculturalisme
118	Annexe B: La Loi sur le multiculturalisme canadien
SII	Annexe A: Autres organismes Annexe B: La Loi sur le multiculturalisme canadien
	YNNEXES
	IDENTITÉ NATIONALE ET ÀFFAIRES CULTURELLES
	PUSTICE ET AFFAIRES JURIDIQUES
22.	FOLITIQUE DE DÉFENSE
	COMMERCE INTERNATIONAL, POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET
	POLITIQUE SOCIALE ET POLITIQUE DE LA SANTÉ
	VDMINISTRATION GOUVERNEMENTALE
81.	Transports
	SERVICES ET NORMES
ε	ENVIRONNEMENT, FINANCES ET DÉVELOPPEMENT
	AGRICULTURE ET ALIMENTATION
Ι	VEFAIRES ÉCONOMIQUES
	KÉALISATIONS DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL
iii . iiv .	Avant-propos du très honorable Jean Chrétien Introduction de l'honorable Hedy Fry

Secretary of State (Multiculturalism) (Status of Women)



Secrétaire d'État (multiculturalisme) (Situation de la femme)

Son Excellence le très honorable Roméo LeBlanc Gouverneur général du Canada Résidence du Gouverneur général I, rue Sussex Ottawa (Ontario) KIA 0A1

Monsieur le Gouverneur général,

Conformément à l'article 8 de la Loi sur le multiculturalisme canadien, j'ai l'honneur de présenter au Parlement, par votre intermédiaire, le huitième rapport annuel sur l'application de la Loi, portant sur l'année financière 1995-1996.

Veuillez agréer, Monsieur le Gouverneur général, l'assurance de ma très haute considération.

L'honorable Hedy Fry, C.P., députée





PRIME MINISTER, PREMIER MINISTRE

Le multiculturalisme fait partie intégrante du paysage canadien. La diversité culturelle est un fait incontournable et elle compte parmi les valeurs canadiennes. D'une génération à l'autre, les Canadiens et Canadiennes bâtissent un pays dont la vitalité se fonde sur les principes démocratiques, d'égalité des chances, d'équité, d'entraide et de respect mutuel. C'est grâce à ces principes que notre pays suscite l'admiration dans le monde entier.

Notre diversité culturelle repose sur un noble idéal. Toutefois, les avantages que nous en retirons sont bien tangibles et pratiques. Ainsi, nous maintenons des liens culturels, linguistiques, traditionnels et familiaux avec toutes les régions du globe. Cela se traduit par une meilleure compétitivité, plus d'échanges commerciaux, plus de tourisme, une plus forte croissance économique, ainsi qu'un dynamisme accru de la société canadienne. Tous les Canadiens bénéficient de ces avantages, quelles que soient leurs origines.

Nous sommes trente millions de personnes à nous partager un territoire que les Nations unies identifient meilleur pays où vivre dans le monde. Notre capacité de créer l'unité dans la diversité est une réussite sur laquelle nous devons bâtir l'avenir.

À l'aube du XXI^e siècle, les Canadiens et Canadiennes font face à l'évolution constante des grands enjeux économiques, sociaux, technologiques, environnementaux et démographiques. Pourtant les valeurs qu'ils défendent ne changent pass. L'engagement du Canada en faveur du multiculturalisme, c'est de faire en sorte que notre pays demeure une source d'espoir pour les autres nations, ainsi qu'un endroit où le patrimoine et les talents de chaque citoyen profitent à l'ensemble.

Il y a vingt-cinq ans, le Canada a été le premier pays à se doter d'une politique du multiculturalisme. J'espère que ce rapport aidera les Canadiens et Canadiennes à mieux comprendre cette politique en leur donnant un aperçu des activités mises en oeuvre par le gouvernement canadien pour combattre la discrimination, promouvoir l'égalité des chances et favoriser une meilleure entente sociale. Cette politique est au centre de notre histoire, de nos espoirs et de notre diversité humaine.

Jean Trustim

AWATTO 7661

Canada



Parlement sur l'application de la Loi sur le multiculturalisme canadien dans les institutions Ce document est publié par le ministère du Patrimoine canadien. Il vise à faire rapport au

fédérales.

informatif et ne doivent pas être considérées comme une interprétation juridique. Les explications concernant diverses dispositions de celle-ci sont fournies uniquement à titre Il vise également à nous faire mieux comprendre l'importance de la Loi dans nos vies respectives.

Pour en obtenir d'autres exemplaires, prière de s'adresser à la : Cette publication est aussi disponible en médias de substitution.

Ottawa (Ontario) Ministère du Patrimoine canadien Direction générale des communications

7. Tél: (819) 997-0055

KIYIM2

Télécopieur: (819) 953-8770

9LL8-L66 (618) : STA

"Quoi de neuf" Ce document est aussi disponible sur le réseau Intrenet, à la rubrique :

http://www.pch.gc.ca

ISBN 0-662-62823-3

Nº de catalogue Ci95-1/1-1996 © Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 1997 MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN
1996

REALISATION DE COUVERNEMENT DU

Le multiculturalisme







Bapport annuel









